

Convenio colectivo para o sector do comercio da pel da provincia de Pontevedra (Anos 2005-2007)¹

Capítulo I

Unidades de negociación

Artigo 1º.-Partes asinantes.

Son partes asinantes do presente convenio as centrais sindicais Comisións Obreiras (CC.OO.) e a Unión Xeral de Traballadores (UGT), en representación dos traballadores e a Asociación Provincial de Empresarios do Comercio da Pel, en representación dos empresarios do sector.

Capítulo II

Ámbito, vixencia e duración

Artigo 2º.-Ámbito de aplicación.

O presente convenio regula as relacións laborais entre empresarios e traballadores, en todas as empresas da provincia de Pontevedra, integradas ou non en asociacións empresariais legalmente constituídas e dedicadas á actividade do comercio da pel.

Artigo 3º.-Vixencia.

Este convenio entrará en vigor aos dez días da súa sinatura con independencia da súa publicación no BOP, se ben os efectos económicos do primeiro ano de vixencia do convenio se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2005.

Artigo 4º.-Duración e prórrogas.

Terá unha duración de tres anos, contados a partir do 1 de xaneiro de 2005, finalizando os seus efectos o 31 de decembro de 2007.

Entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais, sempre que por calquera das partes non sexa denunciado cunha antelación mínima de tres meses antes da data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas, debendo darse traslado da denuncia ás asociacións afectadas polo presente convenio.

Capítulo III

Xornada, vacacións, horas extras e licenzas

Artigo 5º.-Xornada de traballo.

A xornada laboral máxima ordinaria será de corenta horas semanais de traballo efectivo que se realizarán segundo o horario de traballo seguinte:

a) Horario de verán: do 1 de xuño a 30 de setembro.

-Mañás: das 9.45 ás 13.30 horas.

-Tardes: das 16.30 ás 20 horas.

Neste período o presente horario de traballo realizarase de luns a sábado pola mañá, comprendendo, en consecuencia, o descanso semanal de día e medio, a tarde do sábado e o día completo do domingo, de acordo co previsto no artigo 37.1º do Estatuto dos traballadores.

Dito o anterior, cómpre sinalar que en cada establecemento o empresario poderá chegar a acordos con todos ou algúns dos seus traballadores para a prestación de servizos os sábados pola tarde; neste caso os traballadores terán dereito ao descanso compensatorio correspondente polo traballo nas tardes deses sábados.

¹ Publicado no DOG núm. 10, do 16 de xaneiro de 2006.

b) Horario para o resto do ano.

-Mañás: das 10 ás 13.30 horas.

-Tardes: das 16.15 ás 20 horas.

No resto do ano rexerá este horario de traballo de luns a sábado pola tarde, para o que en cada empresa se fixará o descanso compensatorio polo traballo nas tardes dos sábados, segundo o previsto no Real decreto 1561/1995.

Non obstante o sinalado nos parágrafos anteriores, en cada establecemento o empresario poderá chegar a acordos con todos ou algúns traballadores, para a modificación do horario de traballo, tanto o fixado para verán como para o resto do ano.

Artigo 6º.-Vacacións.

O persoal afectado polo presente convenio terá dereito a 30 días ininterrompidos de vacacións anuais retribuídas, que se desfrutarán entre os meses de marzo a outubro, ambos os dous inclusive.

O disfrute das vacacións levarase a cabo dentro do ano natural, agás no caso de contratos temporais de duración comprendida en dous anos distintos, que se poderán desfrutar indistintamente en calquera destes anos.

Para a elección de quenda por parte dos traballadores, seguirase en cada unidade de traballo unha orde rotativa de preferencia, de tal xeito que quen tivo preferencia de elección de quenda no ano anterior é o último á hora de elixir quenda no presente ano.

Os traballadores que non poidan ter as vacacións, previamente establecidas no calendario laboral da empresa, por se atoparen xa con anterioridade en situación de I.T., terán dereito a telas sempre que causen alta médica antes de rematar o ano natural, non as podendo acumular ao ano seguinte. Esta medida non será de aplicación a aquelas empresas que teñan establecido o peche por vacacións nun mes concreto do ano.

En todo caso será potestade do empresario a fixación do período de disfrute unha vez obtida a dita alta médica.

Artigo 7º.-Horas extraordinarias.

Durante a vixencia deste convenio as partes asinantes del acordan a supresión das horas extraordinarias habituais.

Pola contra, acórdase a realización de horas extraordinarias que veñan exixidas por necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, e o mantemento das que resulten necesarias por períodos de maior venda, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade.

Artigo 8º.-Licenzas e permisos.

Con independencia do disposto no artigo 37.3º do Estatuto dos traballadores, o persoal, logo de aviso e xustificación poderá ausentarse do traballo con

dereito a remuneración por algún dos motivos seguintes:

a) 15 días naturais en caso de matrimonio.

b) 5 días naturais nos casos de nacemento de fillo.

c) Ata 5 días naturais nos casos de morte do cónxuxe, ascendentes, descendentes ou irmáns, así como enfermidade grave ou hospitalización do cónxuxe, pais e fillos, téndose en conta para a súa concesión os desprazamentos que o traballador teña que realizar e as demais circunstancias que en cada caso concorran.

d) Ata un máximo de tres días naturais por ano, por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora, téndose en conta para iso os desprazamentos que o traballador teña que realizar e as demais circunstancias que no caso concorran.

Esta licenza, demostrada a súa indubidable necesidade, concederase no acto, sen prexuízo das sancións que poidan imporse ao traballador que alegue causas que resulten falsas.

e) Así mesmo, o traballador terá dereito a unha licenza retribuída de dous días ao ano, sen necesidade de ser xustificada. A dita licenza non poderá ser acumulable a períodos vacacionais e deberá ser solicitada cunha antelación de 5 días, polo menos, para un deles, fixándose o segundo de acordo coas necesidades da empresa.

Esta última licenza de dous días desaparecerá automaticamente do convenio no suposto de que se produza con carácter xeral e a nivel nacional unha redución da xornada.

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

Terá o mesmo dereito que se precise encargar do coidado directo 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 que non desempeñe actividade retribuída.

A redución da xornada prevista neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria da redución de xornada, prevista neste punto, corresponde ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar

previamente o empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre o empresario e o traballador sobre a concreción horaria serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

Neste punto f) transcríbese para efectos informativos o disposto no Estatuto dos traballadores, no artigo 37.5º e 6º (conforme a redacción do artigo 2.2º e 3º da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida laboral e familiar) de tal xeito que se deberá modificar automaticamente ao mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal citado.

Os dereitos en materia de permisos retribuídos recoñecidos aos cónxuxes nas letras b) e c) deste artigo estenderanse ás parellas de feito inscritas no rexistro do organismo que compete; para as previstas na letra c) deberase acreditar un período de convivencia mínimo dun ano.

Artigo 9º.-Permiso por atención de fillos lactantes.

A traballadora por lactación dun fillo menor de nove meses terá dereito a unha hora ininterrompida retribuída de redución da xornada de traballo, ao comezo ou ao final da xornada laboral ou dalgunha das súas quendas, que se deberá pactar de mutuo acordo entre empresa e traballadora.

O primeiro parágrafo deste artigo mellora o establecido no artigo 37.4º do Estatuto dos traballadores (conforme a redacción establecida no artigo 2.1º da Lei 3/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral), non obstante o cal, a traballadora poderase acoller ao disposto no dito artigo, que fai referencia á posibilidade de dividir a hora de ausencia ao traballo en dúas fraccións de media hora.

Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

Artigo 10º.-Excedencias.

Para efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 46.3º do Estatuto dos traballadores (conforme a redacción establecida no artigo 4 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida laboral e familiar) de tal xeito que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contando desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atenderen o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente

ou enfermidade non se poida valer en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia prevista neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñese desfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Capítulo IV

Cómputos

Artigo 11º.-Condicións máis beneficiosas.

O persoal que con anterioridade ao establecemento do presente convenio viñese desfrutando de condicións máis beneficiosas cás aquí pactadas, deberaas conservar, e non poderán ser absorbidas nin compensadas polas melloras que se establecen en virtude deste convenio.

Capítulo V

Percepcións económicas e revisión

Artigo 12º.-Retribucións.

As retribucións salariais para o primeiro ano de vixencia do convenio (1-1-2005 ao 31-12-2005) son as que, para cada categoría fixan na táboa salarial anexa e supoñen un incremento respecto das vixentes o 31-12-2004, do 3%, agás aquelas categorías a que se fai referencia na disposición adicional segunda.

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) rexistrase o 31 de decembro de 2005 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2004 superior ao 3%, este exceso servirá de base para a aplicación do incremento previsto para o ano 2006, que se sumará aos salarios vixentes no 31-12-2005.

Para o segundo ano de vixencia do convenio (1-1-2006 ao 31-12-2006) incrementarase a táboa vixente o 31-12-2005, revisada de ser o caso, no 3%.

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) rexistrase o 31 de decembro de 2006 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2005 superior ao 2,75%, este exceso servirá de base para a apli

cación do incremento previsto para o ano 2007, que se sumará aos salarios vixentes no 31-12-2006.

Para o terceiro ano de vixencia do convenio (1-1-2007 ao 31-12-2007) incrementarase a táboa vixente o 31-12-2006, revisada, de ser o caso, no 3%.

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) rexistrase o 31 de decembro de 2007 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2006 superior ao 2,75%, este exceso servirá de base para a aplicación do incremento previsto para o ano 2008, que se sumará aos salarios vixentes no 31-12-2007.

Artigo 13º.-Antigüidade consolidada.

Con efectos do 1 de xullo de 1999 acórdase a supresión do concepto de antigüidade; non obstante, os traballadores manterán e consolidarán os importes aos que tivesen dereito polo complemento persoal de antigüidade o 30 de xuño de 1999.

A este importe engadíuselle no seu día a parte proporcional que o traballador tiña devengada e non cobrada, calculándose por meses completos, computándose como tal calquera fracción destes.

A antigüidade consolidada así calculada incrementarase durante a vixencia deste convenio, na mesma porcentaxe na que o fagan as súas táboas salariais, reflectidas no artigo 12º deste convenio.

Artigo 14º.-Pagas extraordinarias.

O persoal afectado polo presente convenio percibirá anualmente tres pagas extraordinarias, polo importe dunha mensualidade completa (salario convenio máis antigüidade consolidada, de ser o caso), cada unha delas nas seguintes datas: 1 de marzo (paga de beneficios), xullo e Nadal.

Artigo 15º.-Incapacidade temporal.

Durante as situacións de incapacidade temporal derivadas de enfermidade ou accidente e risco durante o embarazo debidamente xustificadas, as empresas completarán as prestacións económicas ata o importe íntegro das retribucións do convenio.

Capítulo VI

Conceptos extrasalariais

Artigo 16º.-Complemento de transporte.

Establécese para todo o persoal das empresas afectadas por este convenio un complemento de transporte na contía de 60,16 euros mensuais, no ano 2005; 61,96 euros mensuais, no ano 2006 e 63,82 euros mensuais, no ano 2007, efectuándose o seu devengo en 12 pagas.

En todo caso, este complemento terá a consideración de concepto extrasalarial para todos os efectos, polo que non computará para o cálculo de antigüidade consolidada, gratificacións extraordinarias, etc., e tampouco se percibirá cando o traballador se atope en situación de incapacidade temporal, quedando, así mesmo, exento de cotización á Seguridade Social.

Capítulo VII

Acción social

Artigo 17º.-Xubilación.

As empresas e traballadores poderán pactar, logo da existencia de común acordo por ambas as partes, xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, debendo as empresas cubrir as ditas vacantes con calquera traballador inscrito como demandante en oficinas de emprego.

Artigo 18º.-Axuda por defunción.

A partir da entrada en vigor do convenio, as empresas afectadas están obrigadas a subscribir unha póliza de seguro de accidente que cubra e garanta os riscos profesionais e extraprofesionais de morte dos traballadores que leven polo menos un ano na empresa, por importe de dúas mensualidades, igual cada unha delas á última que o traballador percibise, incrementada con todos os emolumentos inherentes a ela.

Artigo 19º.-Desconto en compras.

O desconto en compras que o persoal realice nas súas empresas será, como mínimo, do 20%, respectándose as situacións máis favorables que se viñesen dando ata a data. O dito desconto non será efectivo nos artigos en rebaixas ou en saldo.

Capítulo VIII

Mellora das condicións de traballo

Artigo 20º.-Protección da maternidade.

1. A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, sobre prevención de riscos laborais, deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible

repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Estas medidas incluírán, cando cumpra, a non realización de traballo nocturno ou de traballo por quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resulte posible ou malia esta adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifique o médico que no réxime da Seguridade Social asista facultativamente a traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consulta cos representantes dos tra

balladores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No suposto de que, mesmo aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou a categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. O disposto nos anteriores números deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certificase o médico que, no réxime da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.

4. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso ao empresario e da xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Artigo 21º.-Suspensión con reserva de posto de traballo.

Para efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 48.4º do Estatuto dos traballadores (conforme a redacción do artigo 5 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal xeito que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

1. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se desfrutarán de forma ininterrompida, ampliábles no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao se iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais, ou que por provir do estranxeiro teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. En caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que o poderán desfrutar de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma deles non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire este artigo poderanse desfrutar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste artigo, poderase iniciar ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

2. No suposto de risco durante o embarazo, nos termos previstos no artigo 26, puntos 2º e 3º, da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a suspensión do contrato rematará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de se reincorporar ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

Capítulo IX

Acción sindical

Artigo 22º.-Contratación.

-Compromiso de emprego fixo.

A partir da entrada en vigor deste convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 50%, axustándose as fraccións á unidade cara a arriba.

Para velar polo cumprimento deste compromiso, a petición da comisión paritaria, as empresas afectadas por este convenio están obrigadas a presentaren no momento que lles sexa requirido a relación de traballadores coa modalidade de contrato que ten cada un deles.

-Contrato eventual.

A teor do disposto no artigo 15 b) do texto refundido do Estatuto dos traballadores, Real decreto 2720/1988, do 18 de decembro, e a Lei 12/2001, do 9 de xullo, vixentes, este contrato ten por obxecto atender exixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, mesmo tratándose da actividade normal da empresa.

-Formalización do contrato.

Formalizarase por escrito, consignándose con suficiente precisión e claridade a causa e circunstancias que o motiven, e rexistrándose no INEM.

-Duración e prórroga.

A duración destes contratos non poderá ser inferior a 30 días nin superior a 12 meses, dentro dun período de 18, contados a partir do momento do contrato inicial. Limitase a dous o número de contratos para realizar, na súa duración mínima, a unha mesma persoa.

No caso de que se concerte o contrato por un prazo inferior aos doce meses, poderá ser prorrogado por unha única vez mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do dito límite máximo.

Nos contratos superiores aos seis meses, se no momento do remate do período inicial non houberse unha comunicación previa de dez días de antelación á súa finalización, o contrato entenderase prorrogado automaticamente ata a súa duración máxima. Se no momento do remate da súa duración máxima non houberse denuncia expresa con dez días de antelación e se continuase prestando servizos, o contrato considerárase por tempo indefinido, agás proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

-Indemnización económica:

En virtude do establecido no artigo 49, letra c) do Estatuto dos traballadores, no momento da extinción do contrato eventual por expiración do tempo convido ou pola realización da obra ou servizo obxecto do contrato, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar doce días de salario por cada ano de servizo.

-Formación.

A súa duración mínima será de 6 meses, ata un máximo de 30 meses, e poderán acordarse ata dúas prórrogas por un período mínimo de seis meses cada unha, sen que a duración total do contrato poida exceder da citada duración máxima. A retribución que se aboará será do 85% do salario fixado en convenio para a categoría na que se vai formar o traballador.

Os contratos regulados neste artigo serán de aplicación durante a vixencia deste convenio, período durante o cal se poderán concertar este tipo de contratos, aceptándose a vixencia destes ata o seu remate.

-Contrato a tempo parcial.

Neste tipo de contrato indícase a categoría profesional e o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano e a súa distribución.

A xornada de traballo efectivo será de 30 horas. Cando a xornada sexa partida, esta só se poderá interromper unha vez. O tramo máis curto de prestación efectiva será de tres horas e media.

Neste tipo de contratos non está permitida a realización de horas extraordinarias.

Os postos de traballo de tempo completo non se cubrirán con esta modalidade contractual.

Converteranse en contratos a xornada completa aqueles que durante 30 días continuados ou de forma alternativa realizasen prolongacións de xornada.

Artigo 23º.-Contraprestación.

En compensación ás melloras pactadas neste convenio os traballadores obríganse a prestar os seus servizos co maior interese e produtividade.

Artigo 24º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non expresamente previsto neste convenio haberá que aterse ao que dispoñen as normas legais vixentes de aplicación.

Capítulo X

Representación das partes negociadoras

Artigo 25º.-Comisión paritaria.

Para a interpretación e cumprimento das cláusulas deste convenio e para atender cantas cuestións deriven da súa aplicación, establécese unha comisión paritaria, que estará integrada por tres representantes de cada unha das partes asinantes deste convenio.

Para os únicos efectos de notificacións, sinálanse os seguintes domicilios:

Pola representación empresarial:

Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de la Piel de Pontevedra. García Barbón nº 104, 1º. 36201 Vigo (Pontevedra).

Pola representación social:

Unión Sindical de Comisiones Obreiras (CC.OO.). Rúa Hernán Cortés nº 26, 2º. 36203 Vigo (Pontevedra).

Unión Xeral de Traballadores (UGT). Rúa Heraclio Botana nº 2. 36201 Vigo (Pontevedra).

Disposición adicional

Primeira.-A táboa salarial anexa sufriu algunhas modificacións respecto da vixente o 31-12-2004, eliminándose por obsoletas ou inexistentes na práctica unha serie de categorías profesionais. Non obstante, de lle ser de aplicación a algún traballador algunha das categorías eliminadas, deberanse revisar os salarios que estas tivesen asignados no citado 31-12-2004, nas porcentaxes que cada ano se apliquen con carácter xeral sobre táboas e que neste convenio se recollen no artigo 12º.

Segunda.-Como consecuencia da reestruturación levada a cabo na táboa salarial, as categorías de auxiliar de caixa, dependente maior e encargado de establecemento, vendedor, comprador, experimentaron un incremento superior ao que se cita no artigo 12º sobre retribucións.