

Convenio colectivo do sector de venda por xunto de tecidos, merzaría e paquetaría (Anos 2004-2006)¹

Artigo 1º.-Partes asinantes.

Son partes asinantes deste convenio, as centrais sindicais UGT e CC.OO. En representación dos traballadores, e a Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Mayorista Textil de Pontevedra, en representación dos empresarios do sector.

Artigo 2º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio regulará as relacións laborais de todas as empresas da provincia de Pontevedra encadradas no sector de venda por xunto de tecidos, merzaría e paquetaría en xeral, prendas confeccionadas, alfombras e tapices, zapatos, quincallaría, etc., e as que no futuro se encadren.

Artigo 3º.-Vixencia, duración e prórroga.

O convenio entrará en vigor o día da súa sinatura, ben que os seus efectos económicos se retrotraerán ao 11 de maio de 2004.

Terá unha duración de dous anos, contados a partir do 11 de maio de 2004, finalizando os seus efectos o 30 de abril de 2006. Non obstante, considerarase prorrogado tacitamente por períodos anuais, caso de non ser denunciado por calquera das partes, con tres meses de anticipación ao seu vencemento.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

O persoal que con anterioridade ao convenio viñese desfrutando dunhas condicións económicas e laborais máis beneficiosas que as aquí pactadas, deberá conservalas, facéndose o cálculo polo conxunto anual de todas as percepcións.

Artigo 5º.-Compensación de melloras.

As melloras económicas que se implantan en virtude deste convenio, así como as voluntarias que no futuro se establezan, poderán ser compensadas e absorbidas, até onde alcancen, cos aumentos ou melloras que actualmente teñan establecidas as empresas ou que no futuro se establezan con carácter xeral, mediante disposición legal.

Artigo 6º.-Formación no traballo.

A idade mínima para a contratación de traballadores en formación, será de 16 anos. A duración dos ditos contratos será, como máximo, de dous anos.

Estes traballadores en todo caso, ao cumprir o período de formación estipulado, pasarán á categoría de axudante.

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

A xornada legal será de corenta horas semanais de traballo efectivo.

A xornada do sábado efectuarase soamente pola mañá, finalizando ás 12.30 horas, salvo naquelas empresas que pactasen co seu persoal calquera outro horario, ben que respectándose a dita xornada semanal.

Non obstante o sinalado no parágrafo anterior, nos meses de xullo e agosto, a xornada laboral realizarase de luns a venres, respectándose as condicións máis beneficiosas que xa se veñan dando nas empresas.

Artigo 8º.-Vacacións.

Todo o persoal afectado por este convenio desfrutará dunhas vacacións anuais retribuídas de trinta días naturais, entre os meses de xuño a setembro (ambos inclusive).

¹ Publicado no DOG núm. 186, do 13 de setembro de 2004.

En cada empresa establecerase, dentro de cada categoría, unha orde rotativa de preferencia, de tal forma que, quen foi primeiro á hora de elixir quenda, pasa a ser último no ano seguinte.

As empresas confeccionarán o cadro de vacacións xunto cos representantes legais dos traballadores, dentro dos tres primeiros meses do ano, o cal será exposto no taboleiro de anuncios, para coñecemento do persoal.

Artigo 9º.-Retribucións.

As retribucións salariais para o primeiro ano de vixencia do convenio (1-5-2004 a 30-4-2005), son as que, para cada categoría, se fixan na táboa salarial anexa.

Para o segundo ano de vixencia do convenio (1-5-2005 a 30-4-2006), incrementaranse as táboas vixentes ao 30-4-2005, no IPC real do período 1-5-2004 a 30-4-2005.

Artigo 10º.-Antigüidade.

A antigüidade comezará a computarse a partir da data de entrada do traballador na empresa.

Artigo 11º.-Aumentos por antigüidade.

Os aumentos periódicos por tempo de servizo consistirán en cuadrienios na contía de seis por cento acumulativos, os cales se achan reflectidos na táboa salarial anexa.

Non obstante o anterior, a partir do 1-5-1997, o límite máximo de percepción por este complemento é do 30% do salario base do convenio, para cuxo cómputo se terán en conta non soamente os devengados a partir da dita data, senón tamén todos os cuadrienios consolidados con anterioridade a ela.

Artigo 12º.-Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal afectado por este convenio terá dereito a percibir tres pagas extraordinarias dunha mensuralidade completa, máis a antigüidade, se é o caso, en cada un dos meses seguintes: marzo (paga de beneficios), xullo e decembro.

Nos supostos de entrada ou cesamento do traballador no transcurso do ano, serán rateadas todas elas.

Artigo 13º.-Enfermidade ou accidente.

Durante as situacións de incapacidade temporal derivadas de enfermidade ou accidente, as empresas completarán as prestacións económicas correspondentes da Seguridade Social, até o cento por cento da súa retribución.

Artigo 14º.-Preferencia para fillos de traballadores.

Os fillos de traballadores da empresa gozarán de preferencia para optar ás vacantes que se produzan no seu cadro de persoal, sempre que reúnan as condicións mínimas precisas para o posto de traballo.

Artigo 15º.-Contratación eventual.

Sen menoscabo do previsto no artigo anterior, para o ingreso como fixo en cadro de persoal terá dereito preferente, en igualdade de méritos, quen desempeñase ou desempeñe funcións na empresa suxeitas a calquera modalidade de contratación temporal que sumen, polo menos, un ano, incluíndo os contratos a tempo parcial, para a formación ou en prácticas.

Artigo 16º.-Compromiso de emprego fixo.

A partir da entrada en vigor do presente convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 60%.

Artigo 17º.-Indemnización por cesamento.

Todo traballador que cese voluntariamente na empresa e que conte cunha antigüidade de, polo menos, 10 anos ininterrompidos nela, terá dereito a percibir desta por unha soa vez, unha indemnización de catro mensualidades que se calculará en función do salario base do convenio e a antigüidade, se é o caso, e aboarase unha vez producido o cesamento.

As partes acordan expresamente que as indemnizacións pactadas nacen exclusivamente como consecuencia da extinción da relación laboral e que non teñen en ningún caso, o carácter de complemento de pensión que, se é o caso, lle puidese corresponder ao traballador, da Seguridade Social, nin a natureza de mellora voluntaria das prestacións públicas, nin supoñen compromiso ningún de pensión de ningunha clase.

Artigo 18º.-Axuda por defunción.

En caso de falecemento do traballador en activo, con dez anos, polo menos, de servizo na empresa, queda esta obrigada a lles satisfacer aos seus herdeiros con parentesco de consanguinidade de primeiro grao, o importe íntegro de seis mensualidades.

Se, polo contrario, os herdeiros do traballador non tivesen con el o parentesco sinalado no parágrafo anterior, unicamente terán dereito á indemnización indicada, se dependían economicamente do traballador ou convivían habitualmente con el.

Esta axuda farase efectiva en seis prazos mensuais, a partir do mes en que se produza o óbito.

Artigo 19º.-Axuda por locomoción.

Todos os traballadores afectados por este convenio percibirán unha axuda por mes efectivo de traballo para a locomoción que para o primeiro ano de vixencia do convenio (1-5-2004 a 30-4-2005) consistirá en 97,04 A, e para o segundo (1-5-2005 a 30-4-2006) na cifra que resulte de incrementar á sinalada para o primeiro ano, o IPC do período 1-5-2004 a 30-4-2005.

En todo caso, a cantidade que se vaia percibir por este concepto para o primeiro e segundo ano de vixencia do convenio, non poderá superar o 20% do SMI fixado para cada ano polo goberno, debendo cotizar pola diferenza segundo o previsto no Real decreto 2064/1995.

Artigo 20º.-Licenzas.

Sobre a base 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 en caso de separación.
- c) 1 día por traslado de domicilio actual.
- d) Até 10 licenzas ao ano para asistir a exames para a obtención dun título académico en centros oficiais.
- e) Até 5 días naturais, nos casos de morte de cónxuxe, ascendentes, descendentes ou irmáns, e parto de esposa, así como enfermidade grave de cónxuxe, pais e fillos, téndose en conta para a súa concesión os desprazamentos que o traballador haxa de realizar e as demais circunstancias que no caso concorran.
- f) Así mesmo, o traballador terá dereito a unha licenza retribuída dun día, sen necesidade de ser xustificada. A dita licenza non poderá ser acumulable a períodos de vacacións e deberá ser solicitada cunha anticipación de cinco días, ao menos.

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

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, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de ambos traballaren.

h) Quen por razóns de guarda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un 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, ao menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada recollida no presente número 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 e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nas letras g) e h) deste artigo, correspóndelle ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar o empresario con quince días de anticipación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre o empresario e o traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos nas letras g) e h) deste artigo serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

Nas letras g) e h) deste artigo transcríbese para efectos informativos o disposto ET no artigo 37.4º, 5º e 6º (conforme a redacción do art. 2.2º e 3º da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que deberá modificarse 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 na letra e) do presente artigo, entenderanse para as parellas de feito inscritas no rexistro do organismo que compete, as cales deberán acreditar un período de convivencia mínimo dun ano.

Artigo 21º.-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 final da xornada laboral ou dalgunha das súas quendas, que se terá que pactar de mutuo acordo entre empresa e traballador.

O primeiro parágrafo deste artigo mellora o establecido no art. 37.4º do ET (conforme a redacción establecida no art. 2.1º de Lei 3/1999, sobre con

iliación da vida familiar e laboral), non obstante o cal, a traballadora poderá acollerse 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 22º.-Días 24 e 31 de decembro.

Os traballadores afectados por este convenio desfrutarán de descanso as tardes dos días 24 e 31 de decembro.

As citadas tardes consideraranse aboables e non recuperables. Non obstante o anterior, no suposto de que se produza con carácter xeral e no ámbito nacional, unha redución na xornada semanal actual de 40 horas, as oito horas que supoñen o descanso destas dúas tardes, recuperaranse ao longo do ano na forma que determinen a empresa e os seus traballadores.

Artigo 23º.-Excedencias.

Para efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 46.3º do ET (conforme a redacción establecida en art. 4 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira 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, contados 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 atender o coidado dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia recollida no presente número 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 dela 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, a cuxa participación 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.

Artigo 24º.-Suspensión con reserva de posto de traballo.

Para efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 48.4º do ET (conforme a redacción establecida en art. 5 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira 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, ampliables 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 iniciarse 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 até 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 proviren 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 poderán desfrutalo 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 números anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire o presente artigo poderán desfrutarse 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 no presente artigo, poderá iniciarse até 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, números 2º e 3º, da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

Artigo 25º.-Recoñecemento médico.

Todas as empresas afectadas por este convenio, por instancias do traballador, deberán solicitar das súas mutuas patronais, un recoñecemento médico anual para eles.

Artigo 26º.-Acción sindical.

Seguirase o que dispón sobre a materia o Estatuto dos traballadores.

Artigo 27º.-Representantes sindicais.

Os representantes legais dos traballadores poderán difundir nos seus centros de traballo comunicados e publicacións, así como recadar cotas sindicais, sempre que este labor non perturbe a orde e a produción da empresa.

Porase á disposición dos ditos representantes un taboleiro de anuncios na empresa.

Por outra parte, os delegados de persoal ou, se é o caso, o comité de empresa, serán informados de todas as sancións impostas aos traballadores por faltas moi graves.

Artigo 28º.-Comisión paritaria.

Para a vixilancia do cumprimento das estipulacións do presente pacto, así como para a interpretación delas, créase unha comisión paritaria que estará integrada por catro membros de cada unha das partes, elixidos de entre os compoñentes da comisión deliberadora.

Artigo 29º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non especificado expresamente neste convenio, observarase o que dispón o Acordo marco de comercio, o Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais de xeral aplicación.

Disposición adicional

Co fin de evitar os prexuízos que aos empresarios e traballadores lles causa o aboamento de atrasos salariais, as partes asinantes deste convenio, comprométese a iniciar as negociacións do próximo convenio antes do día 15 de abril de 2006.

Vigo, 8 de xullo de 2004.

Convenio colectivo de traballo para o sector de comercio por xunto de merzaría e paquetaría da provincia de Pontevedra

Vixencia do 1 de maio de 2004 ao 30 de abril de 2005.

Categorías	Euros/mes	Cuadrienio
Director/xerente	926,66	55,60
Adxunto á xerencia	926,66	55,60
Xefes de: recursos humanos, división, persoal, compras, vendas e encargado xeral	926,66	55,60
Xefe de sucursal, de almacén e de grupo	834,64	50,08
Xefe de sección e encargado de establecemento	811,25	48,67
Dependente	752,43	45,15
Viaxante	752,43	45,15
Axudante	601,70	36,10
Traballadores en formación por 34 horas semanais de traballo efectivo (R.D. 488/1998)	525,31	31,52
Xefe administrativo	880,71	52,84
Contable	792,43	47,55
Xefe administrativo (sección)	792,43	47,55
Oficial administrativo	765,43	45,93
Auxiliar administrativo de máis de 5 anos de antigüidade	712,37	42,74
Auxiliar administrativo de menos de 5 anos de antigüidade	671,21	40,27
Auxiliar de caixa	564,03	33,84
Profesional de oficio de 1ª	671,21	40,27
Profesional de oficio de 2ª	649,95	39,00
Mozo e mozo especializado (1)	649,95	39,00
Cobrador	578,19	34,69
Persoal de limpeza:		
-Xornada de ata 2 horas ao día	5,43	0,33
-Xornada de 3 e 4 horas ao día	4,13	0,25
-Xornada completa	551,40	33,08

(1) O mozo especializado con carné de conducir que habitualmente realice repartición de mercadoría percibirá a retribución correspondente ao de oficio de 1ª.