

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Traballo e Benestar

#### Departamento Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

*Convenio Colectivo de comercio vario de la provincia de A Coruña*

Servizo: RELACIÓNS LABORAIS

#### Asunto: Convenio colectivo

Visto o expediente do convenio colectivo do sector de COMERCIO VARIO (código convenio 1503955), que tivo entrada neste Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar o día 21.5.09, complementado o 9.6.09 e subscrito pola parte económica polo Gremio Provincial de Joyeros, Plateros y Relojeros, Asociación Provincial de Comercio de Calzado, Asociación de Empresarios de Comercio Textil, ASOMATEL, ASECODE e Asociación de Empresarios de Tiendas Multiprecio e pola parte social por UGT, CCOO e CiG o día 19.5.09, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este Departamento Territorial

#### ACORDA:

**PRIMEIRO.-** Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante neste Departamento Territorial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

**SEGUNDO.-** Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

**TERCEIRO.-** Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 29 de xuño de 2009

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis Alberto Álvarez Freijido

CONVENIO DE COMERCIO VARIO DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA

2008-2011

#### Artículo 1.-Ámbito de aplicación.

El presente convenio será de aplicación para todas las empresas y trabajadores y trabajadoras de la PROVINCIA DE A CORUÑA dedicadas al Comercio, dentro de las actividades de Comercio en cualquiera de sus modalidades (mayor, menor, etc.) de productos de material eléctrico, electrónico e informático, comercio de todo tipo de maquinaria, comercio de materiales de construcción, pinturas, barnices, material de saneamiento y material de decoración, comercio de máquinas, accesorios y útiles agrícolas, incluidos tractores, repuestos y accesorios de vehículos de motor, comercio de relojes, joyería y platería, comercio de vehículos a motor, motocicletas ciclomotores, bicicletas, comercio de textil, comercio de piel y, en general, a todas aquellas empresas que dentro de la actividad del comercio no estén encuadradas en el ámbito funcional de otro Convenio de Sector o empresa y, siempre que éstas condiciones superen globalmente las aquí pactadas.

#### Artículo 2.-Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 30 de junio de 2011.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con, al menos, dos meses de antelación al término de su vigencia mediante las formalidades previstas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3.-Comisión mixta.

Cuando surjan dudas y divergencias entre las partes en la obligación e interpretación del convenio serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a la comisión mixta, que estará integrada paritariamente por 4 vocales representantes de las centrales sindicales firmantes de éste convenio y 4 de los empresarios afectados por el mismo.

La comisión será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, la cual deberá contestar a la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión se celebrará en el plazo improrrogable de 10 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

#### **Artículo 4.-Condiciones más beneficiosas.**

Todas las cláusulas económicas, o de cualquier índole, contenidas en este convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que otros pactos, cláusulas o situaciones actualmente vigentes en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas que las convenidas, serán respetadas y no absorbidas.

#### **Artículo 5.-Jornada de trabajo.**

A) Para Comercio textil se acuerda lo siguiente: La jornada máxima de trabajo queda establecida en 40 horas semanales de promedio en Cómputo anual. Si como consecuencia de alguna norma de carácter general y rango superior se decretase la reducción de jornada, se reducirá, en los términos que establezca dicha norma, la jornada establecida en el presente convenio.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, cada empresa podrá realizar distribuciones irregulares de jornada, respetando el número máximo diario de nueve horas y el descanso semanal dominical de un día.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del R.D. 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, se permite la acumulación del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

En el caso de que la jornada sea superior a 6 horas continuadas, los trabajadores disfrutarán de un tiempo de descanso de 15 minutos, que se considerará de trabajo efectivo.

El número de horas anuales de trabajo efectivo será de un máximo de 1.796 para el año 2009, 1.792 para el año 2010 y 1.790 para el año 2011.

B) Para el resto de los sectores: Será de 40 horas a la semana con un cómputo anual máximo de 1796 horas para el año 2009, 1792 horas para el año 2010 y 1790 horas para el año 2011.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales desde el lunes hasta las 14.00 horas del sábado, con carácter general.

La parte empresarial negociadora de este convenio, se reserva el derecho de hacer extensiva la jornada a las tardes del sábado, si las circunstancias del mercado lo hacen conveniente.

Las jornadas de los Sábados-Puente podrán sustituirse por otras horas de trabajo por acuerdo en cada empresa.

#### **Artículo 6.-Vacaciones.**

Se acuerda lo siguiente:

a) Para comercio textil: los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, con la posibilidad de fraccionamiento no superior a dos períodos, salvo acuerdo entre trabajador/a y empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Se procurará que los trabajadores y trabajadoras disfruten de sus vacaciones de forma rotatoria.

El trabajador o trabajadora conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al comienzo del disfrute y, se anunciarán en el tablón de anuncios del centro de trabajo. Se entiende que el trabajador o trabajadora estará enterado de tales fechas con la simple exposición de las mismas en el citado tablón de anuncios.

Cuando el trabajador o trabajadora cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de sus vacaciones o al abono económico de las mismas.

b) Para el resto del sector: se concederán 30 días naturales, de los cuales 15 días, como mínimo, tendrán que ser entre los meses de marzo a setiembre, ambos incluidos. De ser posible se disfrutará el período de vacaciones ininterrumpidamente en dichos meses.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador tiene derecho a conocer la fecha del inicio con dos meses de antelación.

Los trabajadores que disfruten de algún período de vacaciones entre el 31 de octubre y el 28 de marzo percibirán una gratificación de 12'02 euros.

**Artículo 7.-Salario hora profesional.**

Para su determinación se tendrán en cuenta los conceptos siguientes:

- A) Salario base.
- B) Las pagas extraordinarias de marzo, julio y navidad, en la medida que se pacte este convenio.
- C) El premio de antigüedad consolidada.
- D) Plus de permanencia en la empresa.
- E) Complementos personales

Los conceptos anteriores se refieren a la jornada establecida en éste convenio.

**Artículo 8.-Salario base.**

Los salarios base establecidos por cada grupo y categoría profesional, por unidad de tiempo, son los que se recogen en el anexo I.

**Artículo 9.-Antigüedad.**

Las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores y trabajadoras en concepto de antigüedad a 31 DE DICIEMBRE de 1998 se denominarán "complemento personal por antigüedad consolidada", no siendo ni absorbibles ni compensables e incrementándose todos los años en la misma proporción que se incremente el salario base. Excepto para Comercio Textil y Comercio de Piel que será a 31 de diciembre de 2001. Para Comercio textil el Complemento de Antigüedad Inamovible (CAI) mantendrá el mismo régimen jurídico que hasta el momento tiene, o sea, la cuantía del CAI quedará congelada entre tanto el trabajador o trabajadora permanezca en la empresa.

**Artículo 10.-Plus de permanencia en la empresa.**

A partir del 01 de enero de 1999, excepto para Comercio Textil y Comercio de Piel que será a partir de 1 de Enero de 2002, los trabajadores y trabajadoras percibirán el año 2008 la cantidad de 15'59 euros al mes por cada cuatro años de permanencia en la empresa. La aplicación se llevará a cabo a partir del último tramo devengado en la modalidad de plus de antigüedad.

Para los años 2009, 2010 y 2011 se aplicará el mismo incremento que el establecido para el salario base.

**Artículo 11.-Horas extraordinarias.**

Se abonarán con un 75% de incremento sobre la hora ordinaria, según la normativa vigente. Podrán compensarse con horas de descanso en la misma proporción.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria para el trabajador o trabajadora.

En los días de ventas especiales de diciembre, enero y julio se podrá prolongar la jornada en tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.

Se considerarán horas estructurales las precisas en épocas punta de venta para la realización de inventario.

Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal, Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

**Artículo 11 bis.- Plus de domingos y festivos.**

El trabajo en domingos y festivos será voluntario por parte de las personas trabajadoras. Las empresas abonarán un complemento por cada domingo o festivo trabajado a jornada completa por importe 20 euros para el año 2009 y siguientes, o parte proporcional en función de la jornada.

El presente complemento no será percibido por aquellos trabajadores y trabajadoras contratado/as únicamente para trabajar en festivos o domingos.

**Artículo 12.-Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen tres pagas extraordinarias que se harán efectivas en los días laborales inmediatamente anteriores al 15 de julio, al 22 de diciembre y dentro del primer trimestre del año la correspondiente al mes de marzo.

Las tres se abonarán con una mensualidad de salario base, plus de permanencia en la empresa y del complemento personal por antigüedad consolidada, podrán prorratearse por mensualidades por acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras.

#### **Artículo 13.-Plus de transporte.**

Este plus será percibido en todos aquellos casos en que la empresa no transporte a los trabajadores y trabajadoras desde las inmediaciones de sus domicilios a sus respectivos centros de trabajo.

Asimismo, aún disponiendo de transporte propio, se deja a la libre voluntad de los trabajadores y trabajadoras utilizarlo o no, percibiendo el trabajador o trabajadora en este último caso el importe correspondiente al plus establecido, siendo la cuantía del citado plus la que figura en el anexo.

Para el año 2008 será de 88'34 euros al mes. Para los años 2009, 2010 y 2011 se aplicará el mismo incremento que el establecido para el salario base.

#### **Artículo 14.-Período de prueba.**

El ingreso de trabajadores y trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales. A saber:

- Grupo de mandos: seis meses.
- Grupo de técnicos: seis meses.
- Grupo de profesionales: un mes
- Grupo de iniciación: un mes.

Durante este período tanto el trabajador o trabajadora como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa.

Los períodos de prueba señalados no son de carácter obligatorio y las empresas podrán, en consecuencia, proceder a la admisión del personal, con renuncia expresa, total o parcial a su utilización.

#### **Artículo 15.-Contratos de trabajo.**

El personal, atendiendo a su permanencia se clasificará en: fijo, temporal e interino.

El personal que no sea fijo deberá, necesariamente, suscribir contrato escrito de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre contratación laboral.

Contratos a tiempo parcial.- En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida el trabajador o trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días. El incumplimiento de este preaviso determinará la obligación de abonar dichas horas complementarias con el recargo del 75% establecido para las horas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán derecho preferente a incrementar su jornada de trabajo, frente a la celebración de nuevas contrataciones, siempre que el puesto de trabajo sea el mismo. A estos efectos, la empresa informará a los trabajadores y trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquello/as puedan formular sus solicitudes de incremento de jornada.

En los centros de trabajo con horario comercial continuado, es decir, que no cierran al mediodía, los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 30 horas semanales tendrán jornada diaria continuada. En aquellos centros de trabajo que cierran al mediodía, se establece la jornada diaria continuada para los trabajadores y trabajadoras con contratos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 24 horas semanales.

#### **Artículo 16.-Licencias retribuidas.**

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 17 días, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

b) Dos días por asuntos propios, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo con la empresa.

c) Nacimiento de hijo, muerte o enfermedad del cónyuge, ascendientes y descendientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. La duración de esta licencia será de hasta de cinco días, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador o trabajadora haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. Atendidas éstas, la Dirección de la empresa que haya concedida la licencia, podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente.

Un día por fallecimiento de familiar de tercer grado por consanguinidad o afinidad.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en forma legal o convencional un tiempo determinado, se estará a lo que esta disponga.

f) Por el tiempo establecido legal o convencionalmente para realizar funciones sindicales o de representación de personal.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico, presentando y justificando cita y asistencia.

i) Un día por boda de padres, hermanos e hijos, coincidente con la fecha de celebración del evento.

La condición de cónyuge será igual que la de pareja de hecho para el disfrute de las licencias establecidas en las letras c) y i).

#### **Artículo 17.-Ropas de trabajo.**

Las empresas entregarán a cada trabajador o trabajadora, que lo debieran recibir al iniciar su trabajo, dos uniformes de trabajo y dos equipos de protección necesarios, de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Estas prendas serán renovadas a medida que el uso las deteriore, y en cualquier caso la empresa habrá de hacer entrega de dos nuevas cada año al iniciarse éste.

#### **Artículo 18.-Jubilación.**

La Jubilación será obligatoria a los 65 años para todos aquellos trabajadores y trabajadoras con derecho al 100% de la base reguladora.

Los trabajadores y trabajadoras que así lo decidan, podrán acogerse a la jubilación parcial, teniendo flexibilidad en su aplicación en los términos de la legislación laboral vigente.

#### **Artículo 19.-Seguro de invalidez o muerte.**

Las Empresas suscribirán un seguro que cubra los siguientes riesgos, por accidente, durante las 24 horas del día:

Para el año 2008:

Por Muerte o Invalidez Absoluta o Total ocasionada por accidente, 27.000,00 euros.

Para el año 2009:

Por Muerte o Invalidez Absoluta o Total ocasionada por accidente, 28.000,00 euros

Para los años 2010 y 2011:

Por Muerte o Invalidez Absoluta o Total ocasionada por accidente, 30.000,00 euros

Las Empresas que hayan contratado el correspondiente seguro con una compañía aseguradora no responderán, en ningún caso, del pago de las indemnizaciones por Accidente aquí pactada.

#### **Artículo 20.-Cláusula de desenganche.**

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito de este convenio.

Para las Empresas que pretendan acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo se establecen los siguientes mecanismos:

1.º Comisión Paritaria del Convenio.

2.º Negociación con la Representación Legal de los Trabajadores.

3.º Mecanismos del AGA.

A todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la siguiente documentación:

- Acreditación por medio de la contabilidad de los resultados de los tres últimos ejercicios en los que se demuestre que durante los mismos se producen pérdidas reales.

- Plan de viabilidad para el período que se pretende la aplicación de dicha cláusula de atención y la justificación económica, y su repercusión real en el mejoramiento global de los resultados de la empresa.

En su aplicación podrán pactarse reducciones sobre los porcentajes de incrementos negociados o su total inaplicación por el período que se determine; en este último caso se aplicarán los aspectos económicos en los mismos términos que figuran en el convenio anteriormente vigente.

Los Representantes Legales de los Trabajadores, Miembros de la Comisión Paritaria, así como sus asesores, están obligados a tratar y mantener la mayor reserva de la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

#### **Artículo 21.-Contratación eventual.**

Son trabajos eventuales aquellos admitidos para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito.

Los trabajadores y trabajadoras así contratados tendrán los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores y trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

El Contrato previsto en el Artículo 15.1 b) del E.T. podrá tener una duración máxima de 12 meses en un período de 16.

#### **Artículo 22.-Contratación indefinida.**

Las Empresas de hasta 25 trabajadores/as se obligan a tener un porcentaje de empleo fijo respecto a la plantilla total, de al menos, un 50%. No obstante, a efectos de establecer la plantilla total en las empresas de hasta 5 trabajadores/as se establecerá un cómputo de jornadas realizadas por el personal contratado bajo cualquier modalidad temporal de contratación dividido por el divisor 200.

Las empresas de más de 25 trabajadores/as se obligan a tener un porcentaje de empleo fijo respecto a la plantilla total, de al menos, un 70%.

A petición de la Representación Legal de los Trabajadores, las Empresas entregarán por escrito a dicha Representación, semestralmente, la relación de trabajadores y trabajadoras con la modalidad de contrato que tiene cada uno de ellos y ellas, la Comisión Paritaria podrá requerir a las empresas la misma información.

En cuanto al Fomento de la Contratación Indefinida se estará a lo regulado en la legislación vigente.

#### **Artículo 23.-Movilidad geográfica.**

Será facultad de la empresa el traslado de personal a otro centro de trabajo de la empresa, siempre que se encuentre en municipios limítrofes o siempre que la distancia no supere los 20 Km. La empresa deberá abonar al trabajador o trabajadora la diferencia del precio del traslado desde su domicilio al nuevo centro de trabajo, si es que la hubiere. En el resto de los casos se estará a lo dispuesto en el E.T.

#### **Artículo 24.-Enfermedad o accidente.**

Sin perjuicio de las demás condiciones más favorables que estuviesen establecidas en las empresas, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, se observarán las siguientes normas:

1) Las Empresas abonarán a los trabajadores y trabajadoras que se hallen en situación de baja por incapacidad temporal, y durante el tiempo que dure tal situación, los sueldos y jornales íntegro, sin descuento alguno, aún en el caso de sustitución del trabajador o trabajadora enfermo/a, excepción hecha de las deducciones para cotizaciones a la Seguridad Social, retenciones, etc.; siempre que sean de carácter obligatoria.

2) Al personal que, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, no tenga cumplido un período de cotización de 180 días, dentro de los cinco años anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicha período de cotización.

#### **Artículo 25.-Jubilación especial a los 64 años.**

A los 64 años podrán hacer uso los trabajadores y trabajadoras de la jubilación especial con el 100% de los derechos pasivos, debiendo la empresa contratar en forma simultánea a trabajadores o trabajadoras desempleados/as registrados/as en al Oficina de Empleo por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto los que marca la normativa laboral vigente, con un período mínimo de duración de un año.

#### **Artículo 26.-Dietas.**

La Dieta Completa será de 36 euros y la Media Dieta será de 10 euros.

Tendrán derecho a percibir Dieta Completa el trabajador o trabajadora que haya de pernoctar fuera de su domicilio habitual y Media Dieta el que haya de efectuar la Comida Principal fuera del lugar habitual, por realizar tareas fuera del centro de trabajo.

Las cantidades a percibir en concepto de dietas en ningún caso podrán superar el límite señalado en la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, por cuanto se trata de una compensación de gastos, no constituyendo nunca una renta del trabajo.

**Artículo 27.-Derechos sindicales.**

Las empresas respetarán el derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente.

Los trabajadores y trabajadoras afiliados/as a un sindicato o asociación legalmente constituidos podrán distribuir información y recaudar cuotas fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa.

A requerimiento de los trabajadores o trabajadoras afiliados/as a un sindicato, con incidencia superior al 15% de la plantilla del centro de trabajo, las empresas descontarán en la nómina del personal, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado/a remitirá un escrito a la empresa en el que expresará la orden de descuento, la central a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras elegidos conforme a la normativa vigente dispondrán de un crédito de horas para el desarrollo de su actividad sindical.

Las horas retribuidas de los miembros del comité de empresa o delegados de empresa de más de 30 trabajadores podrán acumularse para ser disfrutadas por uno o varios entre ellos, sin rebasar el número total, y previo acuerdo de los interesados, notificado a la dirección de la empresa con ocho días de antelación al comienzo del mes de que se trate y no suponga alteración grave de régimen laboral de la misma.

**Artículo 28.-Salario y garantías salariales.**

El incremento salarial para el año 2008 será el 5%, tal y como se refleja en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo de este Convenio.

El incremento salarial para el año 2009 será el IPC previsto más 1,25%, garantizándose al finalizar el año 2009, con carácter retroactivo, el IPC real más 1,25%.

El incremento salarial para el año 2010 será el IPC previsto más 1,25%, garantizándose al finalizar el año 2010, con carácter retroactivo, el IPC real más 1,25%.

El incremento salarial para el primer semestre del año 2011 será el IPC previsto más 1,25%, garantizándose al finalizar el año 2011, con carácter retroactivo, el IPC real más 1,25%.

**Artículo 29.-Anticipos.**

Los trabajadores y trabajadoras que perciban sus salarios en liquidación mensual, podrán percibir semanal o quincenalmente, anticipos por un importe igual a los salarios devengados.

**Artículo 30.-Promoción profesional.**

El/la Auxiliar Administrativo/a que tenga una antigüedad de cinco años en esta Categoría, pasará automáticamente a la Categoría de Oficial Administrativo, siempre que no exista personal con esa Categoría en la Empresa.

Lo/as ayudantes de dependiente con dos años de servicio en esta categoría dentro de la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de dependiente. Para los trabajadores y trabajadoras que tengan esta antigüedad en la fecha de firma del convenio o la cumplan antes del 1 de enero de 2010, tal promoción se hará efectiva a partir de dicha fecha.

Lo/as mozo/as con dos años de servicio en esta categoría dentro de la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de mozo/a especializado/a. Para los trabajadores y trabajadoras que tengan esta antigüedad en la fecha de firma del convenio o la cumplan antes del 1 de enero de 2010, tal promoción se hará efectiva a partir de dicha fecha.

**Artículo 31.-Trabajos de superior categoría.**

En caso de que, por necesidades de la empresa, un trabajador o trabajadora hiciera trabajos de categoría superior, percibirá el salario correspondiente a la categoría superior. Si pasados tres meses el trabajador o trabajadora siguiera realizando los mismos trabajos, podrá promover expediente de clasificación ante la Autoridad correspondiente.

Los trabajos de carga y descarga, así como el reparto de mercancías, se considerarán trabajo ordinario de las categorías de chóferes, mozos/as y dependientes/as, debiendo colaborar todos/as ellos/as en las mismas según determine la dirección de la empresa.

**Artículo 32.-Cláusula de adhesión al AGA.**

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO, UGT, y CIG, las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

**Artículo 33.-Derechos lingüísticos.**

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado en el centro de trabajo por el uso del idioma gallego, teniendo pleno derecho a su uso. No obstante, si un cliente se dirige al trabajador o trabajadora en castellano el trabajador o trabajadora debe contestar en la misma lengua, si la conoce. De la misma manera si un cliente se dirige al trabajador o trabajadora en gallego el trabajador o trabajadora contestará en la misma lengua, si la conoce.

**Artículo 34.-Complemento de nocturnidad.**

El trabajo nocturno (desde las 22'00 horas hasta las 6'00 horas del día siguiente), tendrá la siguiente retribución específica: un 25% de incremento del salario base/hora.

**Artículo 35.-Trabajo en las tardes del 24 y 31 de diciembre.**

Las horas ordinarias que se trabajen a partir de las 16:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre tendrán un recargo de 10 euros/hora efectiva trabajada.

**Artículo 36.-Acumulación del permiso de lactancia.**

Los trabajadores y trabajadoras podrán acumular el permiso por lactancia, regulado en el artículo 37-4 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que sea a continuación de la baja por maternidad, por días completos y contabilizando en cada empresa el tiempo que supone la hora de lactancia.

**Artículo 37.-Contratación de minusválidos.**

Las empresas con una plantilla de más de 50 trabajadores y/o trabajadoras, afectadas por este convenio, deberán tener como mínimo un 2% de trabajadores y/o trabajadoras minusválidos/as, o bien optar por aplicar las medidas alternativas que se recogen en la normativa laboral vigente.

**Artículo 38.-Protección frente al acoso moral y sexual.**

**Acoso moral.-** Se entiende por acoso moral en el trabajo aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruirlas personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil.

Esta violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, estar inmersa en un proceso y no tratarse de un único acto aislado, por grave e intenso que éste pueda ser.

Puede obedecer a motivos laborales o extra-laborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

Esta forma de intimidación y hostigamiento psicológico ejercida a través de comportamientos abusivos, agresivos y/o vejatorios repetidos, se puede dar tanto por parte de superiores o inferiores jerárquicos/as como de compañeros/as del mismo nivel jerárquico.

El acoso moral se manifiesta, generalmente de las siguientes maneras:

Manipulación de la comunicación; por ejemplo, no informando a la persona sobre su trabajo, haciéndole el vacío, amenazarla (tanto verbalmente como por escrito) criticarla (tanto en relación a temas laborales como de su vida privada) asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros, etc.

Manipulación de la reputación; por ejemplo, hacer comentarios injuriosos, ridiculizar a la persona o burlarse de ella, propagar comentarios negativos acerca de su persona o formular repetidamente críticas en su contra, tanto laboral como personalmente.

Manipulación del trabajo; por ejemplo, no proporcionarle trabajo, proporcionarle trabajo en exceso, monótono, repetitivo, sin sentido, degradante o sin ninguna utilidad, así como trabajos que están por encima o por debajo de su nivel de cualificación.

Estas situaciones representan algunos ejemplos de acoso moral en el trabajo y la finalidad de su exposición es ayudar a identificar las conductas consideradas como tal; no se trata, de una lista cerrada de supuestos, siendo posible por tanto la inclusión de muchas otras situaciones siempre y cuando se ajusten a la definición de acoso moral.

**Exclusiones.-**

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

**Acoso sexual.-** Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ha de tratarse de una conducta no deseada por la víctima, molesta para ella y con ausencia de reciprocidad.



Los/as acosadores/as podrán ser superiores o inferiores jerárquicos/as, compañeros/as que estén en el mismo nivel jerárquico, cliente/as, proveedores/as y terceras personas relacionadas con la víctima a causa del trabajo.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores y trabajadoras a trabajar en un medio exento de riesgos de acoso moral y/o sexual y se comprometen a no permitir ni tolerar ningún comportamiento de esta naturaleza.

Las personas se comprometen a tratar con discreción y prontitud las reclamaciones que se presenten por estos motivos, tanto de forma personas o a través de los Comités de empresa o Delegados de Personal.

#### Cláusula adicional.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan reservar una serie de materias sobre las que se establece expresamente que sólo podrán ser modificadas o suprimidas con el acuerdo de la Asociación de Empresarios de Comercio Textil y las Centrales Sindicales firmantes del Convenio. Tales materias son las siguientes:

- Vacaciones.
- Jornada laboral.
- Antigüedad, en lo que se refiere al Complemento de Antigüedad Inamovible (CAI), que mantendrá el mismo régimen jurídico que hasta el momento tiene, o sea, la cuantía del CAI quedará congelada entre tanto el trabajador o trabajadora permanezca en la empresa.

#### Disposiciones transitorias.-

Primera.- Los atrasos correspondientes a la aplicación del incremento salarial del año 2008 y del año 2009 se abonarán a más tardar antes del día 30 de julio de 2009.

Segunda.- Los firmantes del presente convenio, se comprometen a crear una Comisión Técnica de Categorías Profesionales. Esta comisión tendrá la función de excluir de las tablas salariales las categorías profesionales inexistentes en los distintos subsectores, al igual que definir las funciones del resto de categorías profesionales, adecuando la clasificación profesional del Convenio a la realidad de las tareas y de la división del trabajo existentes en el comercio de la provincia da Coruña.

Esta Comisión, actuando con buena fe negociadora, deberá finalizar su trabajo antes de que finalice el año 2009.

TABLAS CONVENIO COLECTIVO COMERCIO VARIO 2008			
Categoría	Salario Base 2008 Mensual	Salario Base 2008 anual	ATRASOS AÑO 2008
Director	1177,93	17668,95	841,38
Encargado General	1155,81	17337,15	825,58
Jefe de Personal	1082,55	16238,25	773,25
Jefe de División	1082,55	16238,25	773,25
Jefe de Administración	1082,55	16238,25	773,25
Jefe de Ventas	1082,55	16238,25	773,25
Jefe de Compras	1082,55	16238,25	773,25
Titulado Grado Superior	1082,55	16238,25	773,25
Jefe de Almacén (comercio piel)	1012,57	15188,55	723,26
Jefe de Almacén (el resto)	979,72	14695,80	699,80
Jefe de Sucursal (comercio piel)	1012,57	15188,55	723,26
Jefe de Sucursal (el resto)	979,72	14695,80	699,80
Titulado Grado Medio	961,67	14425,05	686,91
Escaparartista/Decorador/Dibujante	971,58	14573,70	693,98
Jefe de Seccion	914,49	13717,35	653,21
Jefe de Seccion administrativa (el resto)	914,49	13717,35	653,21
Jefe de Seccion administrativa (comercio textil)	952,47	14287,05	680,33
Jefe de Seccion Mercantil (el resto)	914,49	13717,35	653,21
Jefe de Seccion Mercantil (comercio textil)	952,47	14287,05	680,33
Jefe de Seccion de Servicios (el resto)	914,49	13717,35	653,21
Jefe de Seccion de Servicios (comercio textil)	937,17	14057,55	669,40
Contable/Cajero	914,49	13717,35	653,21
Oficial Administrativo	914,49	13717,35	653,21
Maq. Contable, Operador	914,49	13717,35	653,21
Jefe de Grupo (comercio textil)	937,17	14057,55	669,40
Jefe de Grupo (el resto)	914,49	13717,35	653,21
Programador	914,49	13717,35	653,21
Viajante	903,42	13551,30	645,30
Jefe de Taller/Encargado de Establecimiento	903,42	13551,30	645,30
Vendedor y Comprador	903,42	13551,30	645,30
Dependiente Mayor	903,42	13551,30	645,30
Dependiente	899,30	13489,50	642,36

TABLAS CONVENIO COLECTIVO COMERCIO VARIO 2008			
Categoría	Salario Base 2008 Mensual	Salario Base 2008 anual	ATRASOS AÑO 2008
Rotulista y Cortador	899,30	13489,50	642,36
Profesional de Oficio de Primera	899,30	13489,50	642,36
Chófer de Camión	899,30	13489,50	642,36
Visitador(el resto)	899,30	13489,50	642,36
Visitador (comercio textil)	836,05	12540,75	597,15
Profesional de Oficio de Segunda	868,71	13030,65	620,50
Capataz	868,71	13030,65	620,50
Cobrador/Conserje	868,71	13030,65	620,50
Vendedor/Cobrador	868,71	13030,65	620,50
Corredor de Plaza (comercio textil)	892,58	13388,70	637,56
Corredor de Plaza (el resto)	868,71	13030,65	620,50
Ascensorista	846,55	12698,25	604,68
Intérprete (comercio textil)	892,58	13388,70	637,56
Intérprete (el resto)	853,08	12796,20	609,35
Profesional de Oficio de Tercera	853,08	12796,20	609,35
Reponedor/Separador	853,08	12796,20	609,35
Secretario/Telefonista	853,08	12796,20	609,35
Mozo Especializado	853,08	12796,20	609,35
Auxiliar Administrativo	839,83	12597,45	599,88
Delineante	839,83	12597,45	599,88
Ayudante	822,93	12343,95	587,81
Ayudante de Cortador (el resto)	822,93	12343,95	587,81
Ayudante de Cortador/Ayudante Montaje (comercio textil)	864,50	12967,50	617,50
Limpiador	822,93	12343,95	587,81
Mozo/Embalador	822,93	12343,95	587,81
Mozo Almacén	822,93	12343,95	587,81
Empaquetador y repasador	822,93	12343,95	587,81
Auxiliar de Caja	822,93	12343,95	587,81
Vigilante o Sereno	822,93	12343,95	587,81
Trabajadores Contratados en Prácticas	662,69	9940,35	473,35
Plus de Transporte	88,34		
Plus de Permanencia	15,59		11,14

Dado que ambas partes discrepan sobre cuál es el IPC previsto por el Gobierno (la empresarial estima que no existe, y la social que es un 2%), pactan una tabla salarial de consenso para el 2009, según lo acordado en procedimiento de mediación de AGA, con un Incremento salarial de 1 punto más el 1,25, sin que esto suponga reconocimiento por ninguna de las partes y dejando a salvo que cualquier persona afectada pueda acudir a la vía judicial para la posible determinación del IPC previsto, si así lo considera oportuno.

TABLAS CONVENIO COLECTIVO COMERCIO VARIO 2009		
Categoría	Salario Base 2009 Mensual	Salario Base 2009 anual
Director	1204,43	18066,45
Encargado General	1181,82	17727,30
Jefe de Personal	1106,91	16603,65
Jefe de División	1106,91	16603,65
Jefe de Administración	1106,91	16603,65
Jefe de Ventas	1106,91	16603,65
Jefe de Compras	1106,91	16603,65
Titulado Grado Superior	1106,91	16603,65
Jefe de Almacén (comercio piel)	1035,35	15530,25
Jefe de Almacén (el resto)	1001,76	15026,40
Jefe de Sucursal (comercio piel)	1035,35	15530,25
Jefe de Sucursal (el resto)	1001,76	15026,40
Titulado Grado Medio	983,31	14749,65
Escaparatista/Decorador/Dibujante	993,44	14901,60
Jefe de Sección	935,07	14026,05
Jefe de Sección administrativa (el resto)	935,07	14026,05
Jefe de Sección administrativa (comercio textil)	973,90	14608,50
Jefe de Sección Mercantil (el resto)	935,07	14026,05
Jefe de Sección Mercantil (comercio textil)	973,90	14608,50
Jefe de Sección de Servicios (el resto)	935,07	14026,05
Jefe de Sección de Servicios (comercio textil)	958,26	14373,90
Contable/Cajero	935,07	14026,05
Oficial Administrativo	935,07	14026,05
Maq. Contable, Operador	935,07	14026,05
Jefe de Grupo (comercio textil)	958,26	14373,90
Jefe de Grupo (el resto)	935,07	14026,05
Programador	935,07	14026,05
Viajante	923,75	13856,25

Jefe de Taller/Encargado de Establecimiento	923,75	13856,25
Vendedor y Comprador	923,75	13856,25
Dependiente Mayor	923,75	13856,25
Dependiente	919,53	13792,95
Rotulista y Cortador	919,53	13792,95
Profesional de Oficio de Primera	919,53	13792,95
Chófer de Camión	919,53	13792,95
Visitador (el resto)	919,53	13792,95
Visitador (comercio textil)	854,86	12822,90
Profesional de Oficio de Segunda	888,26	13323,90
Capataz	888,26	13323,90
Cobrador/Conserje	888,26	13323,90
Vendedor/Cobrador	888,26	13323,90
Corredor de Plaza (comercio textil)	912,66	13689,90
Corredor de Plaza (el resto)	888,26	13323,90
Ascensorista	865,60	12984,00
Intérprete (comercio textil)	912,66	13689,90
Intérprete (el resto)	872,27	13084,05
Profesional de Oficio de Tercera	872,27	13084,05
Reponedor/Separador	872,27	13084,05
Secretario/Telefonista	872,27	13084,05
Mozo Especializado	872,27	13084,05
Auxiliar Administrativo	858,73	12880,95
Delineante	858,73	12880,95
Ayudante	841,45	12621,75
Ayudante de Cortador (el resto)	841,45	12621,75
Ayudante de Cortador/Ayudante Montaje (comercio textil)	883,95	13259,25
Limpiador	841,45	12621,75
Mozo/Embalador	841,45	12621,75
Mozo Almacén	841,45	12621,75
Empaquetador y repasador	841,45	12621,75
Auxiliar de Caja	841,45	12621,75
Vigilante o Sereno	841,45	12621,75
Trabajadores Contratados en Prácticas	677,60	10164,00
Plus de Transporte	90,33	
Plus de Permanencia	15,94	

2009/10679

SERVIZOS

www.cigservizos.org