



Convenio Colectivo Comercio de La Piel de Pontevedra

ÁREA	Pontevedra	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	36000335011981	ACTUALIZACIÓN	2022/11/14
VIGENCIA	2022/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP PONTEVEDRA 217 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-la-piel-de-pontevedra/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De La Piel. Última actualización a: 14-11-2022 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2024. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP PONTEVEDRA 217 del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 18 - Miércoles 28 enero 2009)

Visto o texto do convenio colectivo do sector de COMERCIO DA PEL, con nº de código 3600335, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 05-12-2008, suscrito en representación da parte económica pola Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de la Piel, e, da parte social, polas centrais sindicais CC.OO. e UGT, en data 02-12-2008, e de conformidade co disposto no art. 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, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial, ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e

Conciliación.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE LA PIEL DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA. 2008-2009

CAPÍTULO I UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

ARTÍCULO 1.-PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente Convenio las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), en representación de los trabajadores, y la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de la Piel, en representación de los empresarios del Sector.

CAPÍTULO II ÁMBITO, VIGENCIA Y DURACIÓN

ARTÍCULO 2.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, en todas las empresas de la provincia de Pontevedra, integradas o no en Asociaciones Empresariales, legalmente constituidas y dedicadas a la actividad del Comercio de la Piel.

ARTÍCULO 3.-VIGENCIA

Este Convenio entrará en vigor a los diez días de su firma, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien los efectos económicos del primer año de vigencia del convenio se retrotraerán al 1º de enero de 2008.

ARTÍCULO 4.-DURACIÓN Y PRÓRROGAS

Tendrá una duración de dos años, contados a partir del 1º de enero de 2008, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2009.

Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, siempre que por cualquiera de las partes no sea denunciado con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, debiendo darse traslado de la denuncia a las Asociaciones afectadas por el presente Convenio.

CAPÍTULO III JORNADA, VACACIONES, HORAS EXTRAS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 5.-JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral máxima ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, a realizar según el

horario de trabajo siguiente:

a) Horario de verano (1º de junio a 30 septiembre)

- Mañanas; de 9,45 a 13,30 horas.

- Tardes; de 16,30 a 20,00 horas.

En este período, el presente horario de trabajo se realizará de lunes a sábado por la mañana, comprendiendo, en consecuencia, el descanso semanal de día y medio, la tarde del sábado y el día completo del domingo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho lo anterior, señalar que en cada establecimiento el empresario podrá llegar a acuerdos con todos o algunos de sus trabajadores, para la prestación de servicios los sábados por la tarde, en cuyo caso los trabajadores tendrán derecho al descanso compensatorio correspondiente por el trabajo en las tardes de esos sábados.

b) Horario para el resto del año - Mañanas; de 10,00 a 13,30 horas.

- Tardes; de 16,15 a 20,00 horas.

En el resto del año regirá este horario de trabajo de lunes a sábado por la tarde, para lo que en cada empresa se fijará el descanso compensatorio por el trabajo en las tardes de los sábados, según lo previsto en el Real Decreto 1561/95.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, en cada establecimiento el empresario podrá llegar a acuerdos con todos o algunos trabajadores, para la modificación del horario de trabajo, tanto el fijado para verano como para el resto del año.

ARTÍCULO 6.-VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a 30 días ininterrumpidos de vacaciones anuales retribuidas, a disfrutar entre los meses de marzo a octubre, ambos inclusive.

El disfrute de vacaciones se llevará a cabo dentro del año natural, excepto en el caso de contratos temporales cuya duración esté comprendida en dos años distintos que se podrán disfrutar indistintamente en cualquiera de estos años.

Para la elección de turno por parte de los trabajadores, se seguirá en cada unidad de trabajo un orden rotativo de preferencia, de tal manera que quien tuvo preferencia de elección de turno en el año anterior, es el último a la hora de elegir turno en el presente año.

Los trabajadores que no puedan disfrutar las vacaciones, previamente establecidas en el calendario laboral de la empresa, por encontrarse ya con anterioridad en situación de I.T., tendrán derecho al disfrute de las mismas siempre que causen alta médica antes de finalizar el año natural, no pudiendo acumularlas al año siguiente. Esta medida no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecido el cierre por vacaciones en un mes concreto del año.

En todo caso, será potestad del empresario la fijación del periodo de disfrute una vez obtenida dicha alta médica.

ARTÍCULO 7.-HORAS EXTRAORDINARIAS

Durante la vigencia de este Convenio, las partes firmantes del mismo acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Por el contrario, se acuerda la realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, y el mantenimiento de las que resulten necesarias por períodos de mayor venta, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

ARTÍCULO 8.-LICENCIAS Y PERMISOS

1.-Con independencia de lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 5 días naturales en los casos de nacimiento de hijo.

c) Hasta 5 días naturales, en los casos de muerte de cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, así como enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres e hijos, teniéndose en cuenta para su concesión los desplazamientos que el trabajador haya de realizar y las demás circunstancias que en cada caso concurran.

d) Hasta un máximo de tres días naturales al año, por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador tenga que hacer y las demás circunstancias que en el caso concurran.

Esta licencia, demostrada su indudable necesidad, se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.

e) Asimismo, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días al año, sin necesidad de ser justificada.

Dicha licencia no podrá ser acumulable a períodos vacacionales y deberá ser solicitada con una antelación de 5 días, al menos, para uno de ellos; fijándose el segundo de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Esta última licencia de dos días desaparecerá automáticamente del Convenio, en el supuesto de que se produzca con carácter general y a nivel nacional, una reducción de la jornada.

Los derechos en materia permisos retribuidos reconocidos a los cónyuges en los apartados b) y c) del presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho inscritas en el registro del organismo que competa; debiendo acreditar en las previstas en el apartado c) un período de convivencia mínimo de un año.

2.-En este apartado se transcribe a efectos informativos lo dispuesto E.T. en el artículo 37. 5 y 6, (conforme a la redacción del art. 2º.2 y 3 de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral y la Disposición Adicional décimo primera. Cinco. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) de tal manera que deberá modificarse automáticamente al mismo tiempo y en la misma línea que lo haga el texto legal citado.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensoral, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los

trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada, previsto en este apartado, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

ARTÍCULO 9.-PERMISO POR ATENCIÓN DE HIJOS LACTANTES

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora ininterrumpida retribuida de reducción de la jornada de trabajo, al comienzo o final de la jornada laboral o de alguno de los turnos de la misma, que habrá de pactarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El primer párrafo de este artículo mejora lo establecido en el Art. 37.4. del E.T. (conforme a la redacción establecida en art. 2º.1 de la Ley 3/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral y la Disposición Adicional décimo primera.

Cinco, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), no obstante lo cual, la trabajadora podrá acogerse a lo dispuesto en dicho artículo, que hace referencia a la posibilidad de dividir la hora de ausencia al trabajo en dos fracciones de media hora.

Sin perjuicio de lo anterior, las trabajadoras y los trabajadores, en caso de que ambos trabajen, podrán optar por acogerse al derecho reconocido en los párrafos anteriores, o por la acumulación, en días, del tiempo de reducción de la jornada a que tiene derecho, disfrutando de éstos inmediatamente después del descanso por maternidad a razón de 15 días.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTÍCULO 10.-EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJO Y/O FAMILIAR

A los efectos meramente informativos, se inserta la redacción literal establecida en el punto 3) del artículo 46, del E.T., modificado por la Disposición Adicional décimo primera.

Nueve. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres . Redacción que se modificará automáticamente al mismo tiempo y en la misma medida en que lo haga la Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o

más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO IV CÓMPUTOS

ARTÍCULO 11.-CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

El personal que con anterioridad al establecimiento del presente Convenio, viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas, deberá conservarlas, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras que se establecen en virtud del presente Convenio.

CAPÍTULO V PERCEPCIONES ECONÓMICAS Y REVISIÓN

ARTÍCULO 12.-RETRIBUCIONES

Las retribuciones salariales para el primer año de vigencia del convenio (1/01/2008 al 31/12/2008), deberán garantizar a todos los trabajadores del sector un incremento mínimo, respecto a las tablas vigentes al 31/12/2008 y revisadas conforme a lo previsto en el convenio anterior, igual al IPC real del año 2008 más medio punto.

A efectos operativos, inicialmente los salarios serán, para cada categoría, los que se fijan en la tabla salarial anexa I y suponen un incremento respecto a las vigentes al 31/12/2008, revisadas conforme a lo previsto en el convenio anterior, del 3,5%.

Una vez conocido el IPC real del año 2008, y siempre y cuando sumado a éste medio punto, superase el incremento del 3,5% inicialmente aplicado, se efectuará una revisión, con carácter retroactivo al 1/01/2008, en el exceso entre el IPC real del 2008 más medio punto y el citado 3.5%. Exceso que servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año 2009.

Asimismo, las retribuciones salariales para el segundo año de vigencia del convenio (1/01/2009 al 31/12/2009), deberán garantizar a todos los trabajadores del sector un incremento mínimo, respecto a las tablas vigentes al 31/12/2009 revisadas, en su caso conforme a lo previsto en el párrafo anterior, igual al IPC real del año 2009 más

medio punto.

A efectos operativos, inicialmente los salarios del segundo año de vigencia del convenio serán el resultado de incrementar a los vigentes al 31/12/2009, revisados en su caso, el IPC que prevea el Gobierno para ese año, más medio punto.

Una vez conocido el IPC real del año 2009, y siempre y cuando sumado a éste medio punto, superase el incremento inicialmente aplicado (IPC previsto más medio punto), se efectuará una revisión, con carácter retroactivo al 1/01/2009, en el exceso entre el IPC real del 2009 más medio punto y el citado IPC previsto más medio punto. Exceso que servirá de base de cálculo para el incremento salarial que se pacta en su día para el año 2010.

ARTÍCULO 13.-ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Con efectos de 1 de julio de 1999 se acordó la supresión del concepto antigüedad, no obstante lo cual los trabajadores han de mantener y consolidar los importes a los que tuvieron derecho por el complemento personal de antigüedad al 30 de junio de 1999.

A este importe se le añadió en su día la parte proporcional que el trabajador tenía devengada y no cobrada, calculándose por meses completos, y computándose como tal cualquier fracción de éstos.

La antigüedad consolidada así calculada, se incrementará durante la vigencia del presente convenio, en los mismos porcentajes que lo hagan sus tablas salari, reflejados en el artículo 12º del presente Convenio.

ARTÍCULO 14.-PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por el presente Convenio percibirá anualmente tres pagas extraordinarias, por el importe de una mensualidad completa (salario Convenio más antigüedad consolidada, en su caso) cada una de ellas, en las siguientes fechas: 1 de Marzo (Paga de Beneficios), Julio y Navidad.

ARTÍCULO 15.-INCAPACIDAD TEMPORAL

Durante las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad o accidente y riesgo durante el embarazo debidamente justificados, las empresas completarán las prestaciones económicas hasta el importe íntegro de las retribuciones del Convenio.

CAPÍTULO VI CONCEPTOS EXTRASALARIALES

ARTÍCULO 16.-PLUS DE TRANSPORTE

Se establece para todo el personal de las empresas afectadas por este convenio, un plus de transporte en la cuantía de 66.05 euros mensuales, en el año 2008 (3,5% sobre el vigente en el año 2007), efectuándose su devengo en 12 pagas. Dicha cantidad será objeto de revisión siguiendo el mismo criterio reflejado en el artículo 12º del presente convenio.

Para el año 2009 se incrementará la cantidad fijada en el 2008, revisada en su caso, en el IPC que prevea el Gobierno para ese año, más medio punto. Dicha cantidad será objeto de revisión siguiendo el criterio que para

este año se refleja en el artículo 12º del presente convenio.

En todo caso, dicho plus tendrá la consideración de concepto extraviarla a todos los efectos, por lo que no se computará para el cálculo de antigüedad consolidada, gratificaciones extraordinarias, etc., y tampoco se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, quedando, asimismo, exento de cotización a la Seguridad Social.

CAPÍTULO VII ACCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 17º.-JUBILACIÓN

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio; debiendo las empresas cubrir dichas vacantes con cualesquiera trabajadores inscritos como demandantes en oficinas de empleo.

ARTÍCULO 18.-AYUDA POR DEFUNCIÓN

A partir de la entrada en vigor del convenio, las empresas afectadas están obligadas a suscribir una póliza de seguro de accidente que cubra y garantice los riesgos profesionales y extraprofesionales de muerte de los trabajadores que lleven al menos un año en la empresa, por importe de dos mensualidades, igual cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherente a la misma.

ARTÍCULO 19.-DESCUENTO EN COMPRAS

El descuento en compras que el personal realice en sus empresas será, como mínimo, del veinte por ciento, respetándose las situaciones más favorables que se vinieran dando hasta la fecha. Dicho descuento no será efectivo en los artículos en rebajas o en saldo.

CAPÍTULO VIII MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 20º.-PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

1.-La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.-Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.-Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4.-Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 29º.-SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

A los afectos meramente informativos, se inserta la redacción literal establecida, en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del E.T modificado por la Disp. Adicional décimo primera.

Diez, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Redacción que se modificará automáticamente al mismo tiempo y en la misma medida en que lo haga la Ley.

1.-En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso de maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su

contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado 5. y en el artículo 48 bis del artículo 48 del E.T..

2.-En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CAPÍTULO IX ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 22º.-CONTRATACIÓN

Compromiso de empleo fijo.-A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se establece como obligatorio en las empresas del sector un porcentaje mínimo de empleo fijo del 50%, ajustándose las fracciones a la unidad hacia arriba.

Para velar por el cumplimiento de este compromiso, a petición de la Comisión Paritaria, las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a presentar en el momento que le sea requerido la relación de trabajadores con la modalidad de contrato que tiene cada uno de ellos.

Contrato eventual.-A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.b, del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 1.8 del R.D. Ley 5/2001, de 2 de marzo y por el artículo 1.8 de la Ley 12/2001, de 9 de julio, este contrato tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Formalización del contrato.-Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motiven, y registrándose en el INEM.

Duración y Prórroga.-La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 30 días, ni superior a doce meses , dentro de un período de 18, contados a partir del momento del contrato inicial. Se limitará a dos el número de contratos a realizar, en su duración máxima, a una misma persona.

En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los doce meses, podrá ser prorrogado por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

En los contratos superiores a los seis meses, si a la finalización del período inicial, no hubiera una comunicación previa de diez días de antelación a su finalización, el contrato se considerará prorrogado automáticamente hasta su duración máxima. Si a la finalización de su duración máxima, no hubiera denuncia expresa con diez días de antelación y se continuara prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Indemnización económica.-En virtud de lo establecido en el artículo 49, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, a la extinción del contrato eventual por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Formación.-Al amparo del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Su duración mínima será de 6 meses, hasta un máximo de 30 meses, pudiendo acordarse hasta dos prórrogas por un período mínimo de seis meses cada una, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. La retribución a abonar será del 85% del salario fijado en convenio para la categoría que se va a formar al trabajador.

Los contratos regulados en el presente artículo serán de aplicación durante la vigencia de este convenio, período a lo largo del cual se podrán concertar este tipo de contratos, aceptándose la vigencia de éstos hasta su finalización.

Contrato a tiempo parcial.-Al amparo del artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá concertado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número

de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En este tipo de contrato se indicará la categoría profesional y el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La jornada de trabajo efectiva será de 30 horas. Cuando la jornada sea partida, esta solo se podrá interrumpir una vez.

El tramo más corto de prestación efectiva será de tres horas y media.

En este tipo de contratos no está permitida la realización de horas extraordinarias.

Los puestos de trabajo de tiempo completo no se cubrirán con esta modalidad contractual.

Se convertirán en contratos a jornada completa aquellos que durante 30 días continuados o de forma alternativa hayan realizado prolongaciones de jornada.

ARTÍCULO 23.-CONTRAPRESTACIÓN

En compensación a las mejoras pactadas en este Convenio, los trabajadores se obligan a prestar sus servicios con el mayor interés y productividad.

ARTÍCULO 24.-LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo lo no expresamente previsto en este Convenio, se estará a lo que disponen las normas legales vigentes de aplicación.

CAPÍTULO X REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

ARTÍCULO 25.-COMISIÓN PARITARIA

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y para atender a cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión Paritaria, que estará integrada por tres representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio.

A los únicos efectos de notificaciones, se señalan los siguientes domicilios:

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

- Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de la Piel de Pontevedra.

Avda. de García Barbón, nº 104 - 1ª planta. 36201. Vigo (Pontevedra).

POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL

- Unión Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.).

Calle Teixugueiras, nº 11 - entreplanta - Navia.

36212 Vigo (Pontevedra).

- Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Calle Heraclio Botana, nº 2.

36201 Vigo (Pontevedra).

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

La tabla salarial anexa sufrió en su día algunas modificaciones respecto a la vigente al 31/12/2004, eliminándose por obsoletas o inexistentes en la práctica, una serie de categorías profesionales.

No obstante, de serle de aplicación a algún trabajador alguna de las categorías eliminadas, se deberán revisar los salarios que éstas tuvieran asignados al citado 31/12/2004, en los porcentajes que cada año se apliquen con carácter general sobre tablas y que en el presente convenio se recogen en el artículo 12º.

Vigo, a 2 de diciembre de 2008.-O Delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas.

TABLA SALARIAL ANEXA AÑO 2008 (1/01/2008 a 31/12/2008)

	S. MENSUAL	S. ANUAL
GRUPO I:		
Ingenieros y licenciados.....	1.013,00	15.194,94
Ayudantes técnicos.....	860,92	12.913,85
GRUPO II:		
Encargado general.....	962,35	14.435,30
Jefe de personal, Jefe de ventas, Jefe de compras.....	962,35	14.435,30
Jefe de almacén, Jefe de surcursal, Jefe de grupo.....	860,92	12.913,85
Jefe de sección.....	770,09	11.551,38
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador.....	767,02	11.505,27
Viajante.....	770,09	11.551,38
Corredor de plaza.....	726,83	10.902,43
Auxiliar de Caja.....	767,02	11.505,27
Dependiente.....	767,02	11.505,27
Dependiente mayor (10% más que el dependiente).....	843,72	12.655,79
Trabajadores en formación: 85% del salario de la categoría para la que se va a formar (Artículo 22º - Contratación).		
GRUPO III:		
Jefe administrativo.....	893,27	13.399,01
Jefe de sección administrativa.....	830,25	12.453,69
Contable, cajero, taquimecanógrafo.....	764,97	11.474,53
Auxiliar administrativo.....	764,97	11.474,53
GRUPO IV:		
Dibujante.....	863,62	12.954,37
Escaparatista, Rotulista, Cortador.....	764,97	11.474,53
GRUPO V:		
Personal de limpieza: a razón de euros/hora	5,21	
Profesionales de oficio: en las demás categorías no previstas en esta tabla, se harán las asimilaciones que correspondan		

Vigo, a 2 de diciembre de 2008.—O Delegado provincial,
Pedro Borrajo Rivas. 2009000519

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 59 - Viernes 27 marzo 2009)

Vista a acta da táboa salarial para o ano 2009 do convenio colectivo do sector de COMERCIO DA PEL, con nº de código 3600335, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 22-01-2009, subscrita pola comisión negociadora do convenio, en data 19-01-2009, e de conformidade co disposto no artigo 12º do convenio colectivo, e no art. 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, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial, ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR "COMERCIO DE LA PIEL" PONTEVEDRA A

SISTENTES:

Representación Social; Por U.G.T.:

- D^a. Antía Corney Morgade
- D^a. Eva Rojas Fiestras
- D. Julián Vindel Sepúlveda

Por CC.OO.:

- D^a. Rosa Pérez Álvarez
- D^a. Carla Soares Silva

Representación Empresarial;

- D. José García Outeda
- D. José Manuel del Barrio Arriba
- D. Alberto Cochón Peón
- D. Manuel Torres Franco

Secretario:

- D. José A. Porcel Villar

A C T A

En Vigo, en los locales de la Confederación Provincial de Empresarios de Pontevedra, siendo las dieciocho horas del día diecinueve de enero de dos mil nueve, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Comercio de la Piel de la provincia de Pontevedra, que al margen se citan, con el fin de proceder a la elaboración de la tabla salarial y a la actualización de los demás conceptos económicos que regirán durante el año 2009.

Conforme a lo establecido en el artículo 12º del convenio en vigor, las retribuciones salariales para el segundo año de vigencia del convenio (01/01/2009 a 31/12/2009) deberán garantizar a todos los trabajadores del sector un incremento mínimo, respecto a las vigentes el año anterior, igual al IPC real con el que concluya el año 2009 más medio punto.

Según lo previsto, inicialmente los salarios del personal afectado por este convenio serán para el año 2009 los que se reflejan en la tabla salarial anexa y suponen un incremento respecto a los vigentes en el año 2008, del 2,5%. Incremento que quedará garantizado sea cual sea el comportamiento final del IPC en el citado 2009.

Asimismo se procede a la actualización del plus de transporte, siguiendo el mismo criterio utilizado para la tabla salarial, quedando establecido para el año 2009 en 67,70 euros mensuales.

Finalmente los miembros de la Comisión proceden a su firma en prueba de conformidad, acordando su remisión a la Delegación Provincial de Taballo, a los efectos de que se proceda a su inscripción y posterior publicación en

el DOG y BOP.

Y siendo éste el único asunto a tratar, se levanta la sesión siendo las dieciocho treinta horas del día al inicio citado, de todo lo cual las partes dan fe con su firma.

TABLA SALARIAL ANEXA AÑO 2009 (1/01/2009 a 31/12/2009)

	S. MENSUAL	S. ANUAL
GRUPO I:		
Ingenieros y licenciados.....	1.038,33	15.574,95
Ayudantes técnicos.....	882,44	13.236,60
GRUPO II:		
Encargado general.....	986,41	14.796,15
Jefe de personal, Jefe de ventas, Jefe de compras.....	986,41	14.796,15
Jefe de almacén, Jefe de surcursal, Jefe de grupo.....	882,44	13.236,60
Jefe de sección.....	789,34	11.840,10
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador.....	786,20	11.793,00
Viajante.....	789,34	11.840,10
Corredor de plaza.....	745,00	11.175,00
Auxiliar de Caja.....	786,20	11.793,00
Dependiente.....	786,20	11.793,00
Dependiente mayor (10% más que el dependiente).....	864,81	12.972,15
Trabajadores en formación: 85% del salario de la categoría para la que se va a formar (Artículo 22º - Contratación).		
GRUPO III:		
Jefe administrativo.....	915,60	13.734,00
Jefe de sección administrativa.....	851,01	12.765,15
Contable, cajero, taquimecanógrafo.....	784,09	11.761,35
Auxiliar administrativo.....	784,09	11.761,35
GRUPO IV:		
Dibujante.....	885,21	13.278,15
Escaparatista, Rotulista, Cortador.....	784,09	11.761,35
GRUPO V:		
Personal de limpieza: a razón de euros/hora	5,34	
Profesionales de oficio: en las demás categorías no previstas en esta tabla, se harán las asimilaciones que correspondan		
Plus de Transporte: 67,70 euros mensuales		

Vigo, a 23 de febreiro de 2009.—O Delegado Provincial, Pedro Borrajo Rivas.

2009002378

CONVENIO COLECTIVO (BOP número 217 - lunes, 14 de noviembre de 2022)

Este Convenio Colectivo ha sido sustituido por el de "Comercio vario» de la provincia de Pontevedra, publicado en el **BOP Número 217 - lunes, 14 de noviembre de 2022.**