



Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial Ourense

Servizo de Relacións Laborais

Convenio ou acordo: comercio da pel (calzados e bolsos).

Expediente: 32/01/0001/2012.

Data: 08/01/2013.

Asunto: resolución de inscrición e publicación.

Destinatario: Alberto Iglesias Nieto.

Código de convenio n.º 32000135011981

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo do comercio da pel da provincia de Ourense para os anos 2012-2013, que se subscribiu o día 14/12/2012, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos designados pola Asociación Empresarial de Comercio de Calzados e Bolsos de Ourense e, doutra, en representación da parte social, polos designados polas centrais sindicais: UXT (Unión Xeral de Traballadores), CCOO (Comisións Obreiras) e CIG (Confederación Intersindical Galega) e de conformidade co que dispón o artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo (BOE n.º 75, do 29 de marzo de 1995), o Real decreto 713/2010 sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE n.º 143, do 12 de xuño de 2010) e o Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo (BOE n.º 232, do 28 de setembro de 1982) e as demais normas aplicables do dereito común esta Xefatura Territorial, de acordo con todo o indicado, resolve:

1. Ordena-la súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, con funcionamento telemático, que se creou mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro de 2010), ó abeiro do que dispón o mencionado Real decreto 713/2010, do 10 de xuño de 2011, e notificación ás representacións empresarial e social da Comisión Negociadora.

2. Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense. Asdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo do comercio da pel da provincia de Ourense 2012-2013

Artigo 1.- Ámbito de aplicación

Nos seus aspectos territorial, funcional e persoal o presente convenio afectaralle ás empresas establecidas ou que se poidan establecer en Ourense, xa sexan físicas ou xurídicas as persoas titulares delas, que se dediquen ás actividades do comercio da pel en xeral, tanto por xunto como polo miúdo, e, así mesmo, ás relacións laborais entre tales empresas e os produtores que presten nelas os seus servizos.

Artigo 2.- Partes asinantes

As partes asinantes deste convenio son a Asociación Provincial de Empresarios de Calzados e Bolsos de Ourense e, pola representación social, CIG, UXT e CCOO, todos con lexitimidade suficiente para asina-lo convenio, segundo o previsto no artigo 87 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 3.- Vixencia

Independentemente da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, o convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2012 finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2013, excepto os seus efectos económicos, que rexerán a partir do día 1 de outubro de 2012. O seu contido será prorrogable tacitamente en períodos anuais sempre que non sexa denuncia-

do por ningunha das partes que o subscribe antes do termo da súa vixencia inicial, ou de calquera das súas prórrogas.

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

Este convenio será de aplicación na súa totalidade ata que se asine outro que o substitúa.

Artigo 4.- Condicións máis beneficiosas

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

Artigo 5.- Comisión Paritaria

Establécese unha comisión mixta paritaria de interpretación e vixilancia do convenio, integrada por unha representación das entidades asinantes do convenio, é dicir CIG, CCOO, UXT e a Asociación de Empresarios de Comercio Pel de Ourense.

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

Artigo 6.- Vacacións

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

Artigo 7.- Salario base

Os salarios base deste convenio serán os que figuran na táboa anexa. O incremento aplicado para o primeiro ano de vixencia será do 1%, que producirá efecto dende o día 1 de outubro de 2012. Para o segundo ano de vixencia o incremento a aplicar será do 1%.

Artigo 8.- Antigüidade

O persoal comprendido neste convenio percibirá aumentos periódicos por ano de servizo, xerándose quinquenios dende o día 1 de xaneiro de 2013 en diante, na contía do 6% do salario correspondente á categoría na que estea clasificado, e manténdose en todo caso a antigüidade que en concepto de cuadrinio puideren ter consolidada ata a devandita data.

Artigo 9.- Gratificacións extraordinarias

As empresas deberán abonar tres pagas extraordinarias: unha en xullo, outra en decembro e outra de beneficios, que se pagará entre o 1 de xaneiro e o 31 de marzo. Cada unha estará integrada por unha mensualidade do salario total do convenio e o premio de antigüidade, que será estimado no seu caso sobre o salario actualizado á data na que sexa pagada e mesmo a de beneficios, para aqueles que, regulamentariamente ou por pacto, téñano recoñecido de tal maneira que o importe destas pagas ha de ser igual ó das mensualidades ordinarias, constituindo 15 pagas anuais.

Artigo 10.- Axuda de estudos

Establécese unha axuda mensual de 3,46 euros para os fillos dos traballadores que cursen bacharelato ou ensinos inferiores e de 7,33 euros ó mes para estudos superiores. Aqueles traballadores que dende o ano 1996 viñan percibíndo-a, seguirano facendo ata que desapareza a causa que a motiva, non xerán-



dose a dita axuda para os que non a perciban ó atoparse xa incorporada ó salario.

Artigo 11.- Remuneración anual

A remuneración anual total será a establecida neste convenio correspondente a cada categoría incluída a antigüidade, pagas extraordinarias, beneficios e axudas de estudos cando a xornada sexa a tempo parcial ou reducida.

Artigo 12.- Xornada

A xornada laboral para a vixencia deste convenio será de 40 horas semanais. A xornada semanal será de luns a sábado, terminando a xornada ás 13.30 horas do sábado ata a sinatura do seguinte convenio, respectándose en todo caso os límites de traballo fixados para a xornada diaria e o descanso entre xornadas establecido no texto refundido do Estatuto dos traballadores, Lei 1/1995, do 24 de marzo.

Como consecuencia da instalación en Ourense de grandes superficies, ambas as partes manifestan que, no caso de que o seu asentamento inflúa no comercio da pel en Ourense, reunirse a Comisión Paritaria do convenio para analiza-la situación e toma-las medidas que se consideren máis idóneas para paliar-la situación.

Os traballadores terán dereito a tres días libres ó ano, a gozar segundo as necesidades persoais do traballador e comunicándolle a data do goce con 72 horas de antelación á dirección da empresa, sempre que disto non se derive unha diminución do persoal superior ó 40%. Permitirase unha comunicación inferior ás 72 horas cando a necesidade de seu goce veña determinada por unha causa de forza maior, (por exemplo, por falecemento dun tío ou sobriño).

Excepcionalmente, as empresas que contén con dous traballadores, alternaranse no goce dos devanditos días.

Fixanse como días laborables como consecuencia da festa de Nadal e de acordo coa tradición con que se veñen facendo:

- Ano 2012: os sábados pola tarde do mes de decembro (1, 15, 22 e 29).

- Ano 2013: xaneiro (5, 12, 19, 26) e decembro (7, 14, 21, 28), tendo devanditos sábados pola tarde a consideración de xornada efectiva establecida neste artigo. Os sábados da época de Nadal que se traballen pola tarde serán compensados en tempo de descanso, de modo que por unha tarde de sábado gozarse media xornada completa de descanso, elixindo os traballadores a data do goce, cuidando que non coincidan varios descansos á vez por cada empresa.

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

Artigo 13.- Horas extraordinarias

As partes asinantes do presente convenio establecen como unha guía adecuada para a creación de emprego a redución das horas extraordinarias, para o que recomendan a súa supresión. Non obstante o anterior, poderán realizarse as horas extraordinarias que sexan de forza maior, nos termos establecidos no artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

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

Artigo 14.- Premio por compensación da antigüidade

Aqueles traballadores que leven polo menos 10 anos traballando na empresa e causen baixa nela de forma voluntaria a partir dos 64 anos terán dereito a gozar dun mes de vacacións retribuídas. O goce das devanditas vacacións retribuídas farase efectivo coa correspondente antelación ó cesamento efectivo

na empresa, debendo comunicarlle o traballador fidedignamente á empresa a súa decisión de cesar nela. A empresa entregalle un certificado da concesión do mencionado premio de vacacións acreditativo da solicitude deste por parte do traballador.

Artigo 15.- Xubilación parcial

Ó abeiro do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores recoñécese ós traballadores o dereito subxectivo a solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada até o límite máximo previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e en especial o da idade que non poderá ser inferior ós 60 anos.

A comunicación deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista da xubilación parcial. A porcentaxe de xornada que corresponda de traballo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa.

Os traballadores deberán xubilarse obrigatoriamente unha vez cumpridos os 65 anos, sempre que reúnan os requisitos para acceder a unha prestación contributiva de xubilación.

Artigo 16.- Publicidade

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

Artigo 17.- Baixa por IT

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

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

Artigo 18.- Dereitos sindicais

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

b) En tódolos contratos, modificacións e prórrogas destes poderase incluír xunto á firma do empresario e do traballador, a dun representante sindical dos traballadores, entendéndose por estes os membros das seccións sindicais, comités de empresa e delegados de persoal.



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

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

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

Os traballadores, incluídos dentro do ámbito de aplicación do convenio que sexan designados para participar na súa negociación, terán dereito a dispor de permiso retribuído para asistir ás reunións de negociación.

Artigo 19.- Cláusula de descolgue

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

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

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

En todo caso, o beneficio da non aplicación só se estende ata a finalización do período de vixencia establecido para o nivel retributivo vixente no momento da solicitude. Unha vez terminado este a empresa deberá recupera-lo nivel establecido no convenio seguinte.

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

Artigo 20.- Igualdade no traballo

Respectarase o principio de igualdade no traballo para tódolos efectos e non se admitirán discriminacións por razón de sexo, idade, ideoloxía, raza, discapacidade, etc. Así mesmo, as empresas garantirán a percepción de igual salario en igual función.

Artigo 21.- Fomento da contratación

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

Este contrato sométese a un réxime específico de extinción con esixencia de aviso previo escrito polo menos con 15 días de antelación, cunha indemnización de 12 días por ano traballado, entendéndose que a dita indemnización corresponde por finalización do contrato ou das súas prórrogas. Se o contrato rescín-dese antes de que termine o tempo máximo deste ou de cada unha das súas prórrogas por causa non imputable ao traballador, este terá dereito á indemnización que legalmente lle corresponda por despedimento.

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

Artigo 22.- Contratos para a formación

De conformidade co artigo 11.2 c do Estatuto dos traballadores poderanse efectuar contratos para a formación cunha duración mínima de seis meses e máxima de tres anos. No non previsto aplicarase a lexislación laboral complementaria vixente en cada momento.

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

Artigo 23.- Contrato en prácticas

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

Artigo 24.- Fixos descontínuos

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

Artigo 25.- Contrato por obra ou servizo determinado

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

Artigo 26.- Non asistencias retribuídas

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

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

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

c) Dous días por traslado de domicilio habitual.

d) Polo tempo inescusable para o cumprimento dun deber público e persoal, comprendido o exercicio inescusable do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que atermos ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis dun vinte por cento das horas laborables nun período de tres meses, a



empresa poderá pasar ó traballador á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 desta lei.

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

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

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

g) As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, por propia vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ámbolos traballen. Este período poderá acumularse por xornadas completas. Se a muller se reincorpora tras gozar-las 16 semanas despois do parto, corresponderánlle, pola acumulación do permiso de lactación 14 días naturais que gozará nos días inmediatamente posteriores á baixa de maternidade na súa totalidade. Se a distribución da súa baixa de maternidade fose outra, calcularanse os días que correspondan á acumulación.

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

i) Tódolos traballadores/as afectados por este convenio colectivo, terán dereito a acompañar ó médico, tanto da Seguridade Social como dos centros de saúde privada ós seus fillos/as menores de idade ou familiares que estean baixo a súa dependencia, polo tempo indispensable da consulta, debendo en todo caso achega-lo xustificante médico da devandita asistencia e no que se fará consta-la hora de entrada e saída.

Artigo 27.- Licenza para exames

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

Artigo 28.- Réxime disciplinario por acoso sexual

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

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

Así mesmo, poderá seguirse a descrición de sancións incluída na normativa reguladora de infraccións e sancións na orde social vixente en cada momento.

Artigo 29.- Estabilidade no emprego

Tódolos contratos realizados por empresas afectadas por este convenio axustaranse ó principio de causalidade, de modo tal que para un posto de traballo fixo non se poderá realizar outro contrato que non sexa un contrato indefinido.

As empresas deste sector que contén con máis de 10 traballadores terán a 31 de decembro de 2006 un persoal do 60% de emprego fixo.

Artigo 30.- Excedencia

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

Excedencia por coidado de familiares.- Os traballadores e traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou nos supostos de acollida tanto preadoptiva como permanente, contada dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución administrativa xudicial.

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

Os traballadores e traballadoras terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, para atender ó coidado dun familiar ata 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.

Artigo 31.- Seguridade e saúde laboral.

As empresas deberán dotarse dun plan de prevención en materia de seguridade e saúde laboral, así como dos servizos necesarios para a súa realización segundo a lexislación vixente.

O establecemento dunha acción de prevención de riscos integrada na empresa supón a implantación dun plan de prevención de riscos que inclúa a estrutura organizativa, a definición das funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para levar a cabo a dita acción.

Disposicións finais

Primeira.- No non disposto expresamente no articulado do convenio, será de aplicación con carácter supletorio a normativa laboral vixente que resulte de aplicación.

Segunda.- Cláusula de submisión ó AGA.

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse ós procedementos vixentes en cada momento na lexislación laboral, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir na interpretación dos acordos alcanzados na negociación do convenio, atendendo ó disposto no artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores.

As partes asinantes deste convenio acordan durante a súa vixencia someterse ás disposicións contidas no "Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos Colectivos de Traballo" (AGA) nos propios termos en que está formulado, para resolver de modo pacífico os conflitos laborais que poidan xurdir da aplicación deste convenio.

Táboa salarial 2012 (dende o día 1 de outubro de 2012)

Xefe de división; 966,33

Encargado xeral e xefe de compras; 930,85

Xefe de sucursal ou almacén; 930,85



Xefe de sección mercantil; 895,89
 Encargado; 878,31
 Viaxante; 878,31
 Dependente maior; 843,10
 Dependente; 796,45
 Axudante; 785,95
 Mozo; 785,95
 Xefe administrativo; 931,90
 Contable; 879,22
 Oficial administrativo; 843,10
 Auxiliar administrativo; 785,96
 Auxiliar de caixa maior; 796,45
 Auxiliar de caixa; 647,81
 Escaparartista; 920,57
 Persoal de limpeza; 5,52

Táboa salarial 2013
 Xefe de división; 975,99
 Encargado xeral e xefe de compras; 940,16
 Xefe de sucursal ou almacén; 940,16
 Xefe de sección mercantil; 904,85
 Encargado; 887,09
 Viaxante; 887,09
 Dependente maior; 851,53
 Dependente; 804,42
 Axudante; 793,81
 Mozo; 793,81
 Xefe administrativo; 941,22
 Contable; 888,01
 Oficial administrativo; 851,53
 Auxiliar administrativo; 793,82
 Auxiliar de caixa maior; 804,41
 Auxiliar de caixa; 654,29
 Escaparartista; 929,78
 Persoal de limpeza; 5,58

Parte social
 Por CIG: Carlos Vázquez Castro
 Por CCOO: Manuel Prada Pérez, Manuel González Cacheiro
 Por UXT: Concepción López Caride
 Parte empresarial: Asociación Empresarial de Comercio de Calzados e Bolsos:
 Vicente Novoa González, Margarita Díaz Pérez, Miguel Anxo Rodríguez

Consellería de Trabajo y Bienestar
Departamento Territorial
Ourense

Servicio de Relaciones Laborales
Convenio o acuerdo: comercio de la piel (calzados y bolsos).
Expediente: 32/01/0001/2012
Data: 08/01/2013
Asunto: resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Alberto Iglesias Nieto.
Código de Convenio n.º 32000135011981
 Una vez visto el texto del Convenio colectivo del comercio de la piel de la provincia de Ourense para los años 2012-2013, que se suscribió el día 14/12/2012, de una parte en representación de la parte empresarial, por los designados por la Asociación Empresarial de Comercio de Calzados e Bolsos de Ourense y, de otra, en representación de la parte social, por los designados por las centrales sindicales UGT (Unión General de Trabaja-

dores), CCOO (Comisiones Obreras) y CIG (Confederación Intersindical Galega) y de conformidad con lo que dispone el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995), el Real Decreto 713/2010, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE n.º 143, de 12 de junio de 2010) y el Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo (BOE n.º 232, de 28 de septiembre de 1982) y las demás normas aplicables del derecho común esta Jefatura Territorial, de acuerdo con todo lo indicado, resuelve:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, con funcionamiento telemático, que se creó mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG n.º 222, de 18 de noviembre de 2010), al amparo de lo que dispone el mencionado Real Decreto 713/2010, de 10 de junio de 2011, y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El jefe territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar en Ourense. Fdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo del comercio de la piel de la provincia de Ourense 2012-2013

Artículo 1.- Ámbito de aplicación
 En sus aspectos territorial, funcional y personal el presente convenio les afectará a las empresas establecidas o que se puedan establecer en Ourense, ya sean físicas o jurídicas las personas titulares de ellas, que se dediquen a las actividades del comercio de la piel en general, tanto al por mayor como al por menor, y, así mismo, a las relaciones laborales entre tales empresas y los productores que presten en ellas sus servicios.

Artículo 2.- Partes firmantes
 Las partes firmantes del presente convenio son la Asociación Provincial de Empresarios de Calzados y Bolsos de Ourense y, por la representación social, CIG, UGT y CCOO, todos con legitimidad suficiente para firmar el convenio, según lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Vigencia
 Independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2013, a excepción de sus efectos económicos, que regirán a partir del día 1 de octubre de 2012. Su contenido será prorrogable tácitamente en períodos anuales siempre que no sea denunciado por ninguna de las partes que lo suscribe antes del término de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas.

Los requisitos formales de la denuncia serán los establecidos en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Este convenio será de aplicación en su totalidad hasta que se firme otro que lo sustituya.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas
 Todas las mejoras que presenta este convenio se establecen con carácter de mínimos dentro de las condiciones pactadas. Se respetarán las situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas, manteniéndose "ad personam" en cuanto excedan el cómputo anual.