

CONVENIO DE COMERCIO VARIO DA PROVINCIA DA CORUÑA

2008-2011

Artigo 1.- Ámbito de aplicación.

O presente convenio será de aplicación para tódalas empresas e traballadores e traballadoras da PROVINCIA DA CORUÑA dedicadas ao comercio, dentro das actividades de comercio en calquera das súas modalidades (por xunto, polo miúdo etc.) de produtos de material eléctrico, electrónico e informático, comercio de todo tipo de maquinaria, comercio de materiais de construción, pinturas, vernices, material de saneamento e material de decoración, comercio de máquinas, accesorios e aparellos agrícolas, incluídos tractores, repostos e accesorios de vehículos de motor, comercio de reloxos, xoiaría e prataría, comercio de vehículos de motor, motocicletas ciclomotoras, bicicletas, comercio de téxtil, comercio de pel e, en xeral, para todas aquelas empresas que dentro da actividade do comercio non estean encadradas no ámbito funcional doutro convenio de sector ou empresa e sempre que estas condicións superen globalmente as aquí pactadas.

Artigo 2.- Vixencia e duración.

O presente convenio terá vixencia, para tódolos efectos, desde o 1 de xaneiro de 2008 até o 30 de xuño de 2011.

Calquera das partes poderá denuncia-lo convenio con, polo menos, dous meses de antelación ao remate da súa vixencia mediante as formalidades previstas no artigo 89 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 3.- Comisión Mixta.

Cantas dúbidas e diverxencias poidan xurdir entre as partes na obriga e interpretación do Convenio serán sometidas obrigatoriamente e como trámite previo á Comisión Mixta, que estará integrada de maneira paritaria por catro vogais representantes das centrais sindicais asinantes deste convenio e catro dos empresarios afectados por el.

A Comisión será convocada por calquera das partes, abondando para isto unha comunicación escrita na que se expresen a data, o lugar e a hora para a celebración da reunión, a cal deberá contestarlle á outra parte nun prazo non superior a tres días. A reunión celebrarase no prazo improrrogable de dez días desde a recepción da comunicación desta pola outra parte.

Artigo 4.- Condicións máis beneficiosas.

Tódalas cláusulas económicas, ou de calquera índole, contidas neste convenio, estimadas no seu conxunto, establécense co carácter de mínimas, polo que outros pactos, cláusulas ou situacións actualmente vixentes nas distintas empresas que impliquen condicións máis beneficiosas cás convidas, serán respectadas e non absorbidas.

Artigo 5.- Xornada de traballo.

A) Para comercio téxtil acórdase o seguinte: a xornada máxima de traballo queda establecida en 40 horas semanais de media en cómputo anual. Se como consecuencia dalgunha norma de carácter xeral e rango superior se decretase a redución de xornada, reducirase, nos termos que estableza esa norma, a xornada establecida no presente convenio.

Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, cada empresa poderá realizar distribucións irregulares de xornada, respectando o número máximo diario de nove horas e o descanso semanal dominical dun día.

De acordo co establecido no artigo 6 do RD 1561/1995, sobre xornadas especiais de traballo, permítese a acumulación do descanso semanal previsto no apartado 1 do artigo 37 do Estatuto dos traballadores, por períodos de até catro semanas, ou a súa separación respecto do correspondente ao día completo para o seu goce noutro día da semana.

No caso de que a xornada sexa superior a seis horas continuadas, os traballadores gozarán dun tempo de descanso de 15 minutos, que se considerará de traballo efectivo.

O número de horas anuais de traballo efectivo será dun máximo de 1.796 para o ano 2009, 1.792 para o ano 2010 e 1.790 para o ano 2011.

B) Para o resto dos sectores: será de 40 horas á semana cun cómputo anual máximo de 1.796 horas para o ano 2009, 1.792 horas para o ano 2010 e 1.790 horas para o ano 2011.

A xornada de traballo será de 40 horas semanais desde o luns até as 14:00 horas do sábado, con carácter xeral.

A parte empresarial negociadora deste convenio, reserva para si o dereito de facer extensiva a xornada ás tardes do sábado, se as circunstancias do mercado o fan conveniente.

As xornadas dos sábados-ponte poderán substituírse por outras horas de traballo por acordo en cada empresa.

Artigo 6.- Vacacións.

Acórdase o seguinte:

a) Para comercio téxtil: os traballadores e as traballadoras a quen afecta este convenio gozarán de 30 días naturais de vacacións retribuídas, coa posibilidade de fraccionamento non superior a dous períodos, salvo acordo entre traballador/a e empresa.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. Procurarase que os traballadores e as traballadoras gocen das súas vacacións de forma rotatoria.

O traballador ou a traballadora coñecerán as datas que lle corresponden dous meses antes do comezo do goce e anunciaranse no taboleiro de anuncios do centro de traballo. Enténdese que o traballador ou a traballadora estará informado/a de tales datas coa simple exposición destas no citado taboleiro de anuncios.

Cando o traballador ou a traballadora cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional das súas vacacións ou ao aboamento económico delas.

b) Para o resto do sector: concederanse 30 días naturais, dos cales 15 días, como mínimo, terán que ser entre os meses de marzo a setembro, ámbolos dous incluídos. De ser posible gozarse o período de vacacións ininterrompidamente nos ditos meses.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador ten dereito a coñecer-la data do inicio con dous meses de antelación.

Os traballadores que gocen dalgún período de vacacións entre o 31 de outubro e o 28 de marzo percibirán unha gratificación de 12'02 euros.

Artigo 7.- Salario hora profesional.

Para a súa determinación teranse en conta os conceptos seguintes:

A) Salario base.

B) As pagas extraordinarias de marzo, xullo e nadal, na medida que se pacte este convenio.

C) O premio de antigüidade consolidada.

D) Complemento de permanencia na empresa.

E) Complementos persoais.

Os conceptos anteriores refírense á xornada establecida neste convenio.

Artigo 8.- Salario base.

Os salarios base establecidos por cada grupo e categoría profesional, por unidade de tempo, son os que se recollen no anexo I.

Artigo 9.- Antigüidade.

As cantidades que viñeran percibindo os traballadores e as traballadoras en concepto de antigüidade a 31 DE DECEMBRO de 1998 denominaranse "complemento persoal por antigüidade consolidada", non podendo ser absorbidas nin compensadas e incrementándose tódolos anos na mesma proporción en que se incrementa o salario base. Agás para comercio téxtil e comercio de pel que será a 31 de decembro de 2001. Para comercio téxtil o complemento de antigüidade inamovible (CAI) manterá o mesmo réxime xurídico que até o momento ten, ou sexa, a contía do CAI quedará conxelada mentres o traballador ou a traballadora permaneza na empresa.

Artigo 10.- Complemento de permanencia na empresa.

A partir do 1 de xaneiro de 1999, excepto para comercio téxtil e comercio de pel que será a partir do 1 de xaneiro de 2002, os traballadores e as traballadoras percibirán o ano 2008 a cantidade de 15'59 euros ao mes por cada catro anos de permanencia na empresa. A aplicación levarase a cabo a partir do último tramo devindicado na modalidade de complemento de antigüidade.

Para os anos 2009, 2010 e 2011 aplicarase o mesmo incremento có establecido para o salario base.

www.cigservizos.org

Artigo 11.- Horas extraordinarias.

Aboaranse cun 75% de incremento sobre a hora ordinaria, segundo a normativa vixente. Poderán compensarse con horas de descanso na mesma proporción.

A realización de horas extraordinarias será voluntaria para o traballador ou a traballadora.

Nos días de vendas especiais de decembro, xaneiro e xullo poderase prolonga-la xornada en tempo suficiente, retribuindoo como horas extraordinarias.

Consideraranse horas estruturais as precisas en épocas punta de venda para a realización de inventario.

Suprímense as horas extraordinarias habituais.

A dirección da empresa informará periodicamente ao comité de empresa, aos delegados de persoal e delegados sindicais sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións.

Así mesmo, en función desta información e dos criterios máis arriba sinalados, a empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

Artigo 11 bis.- Complemento de domingos e festivos.

O traballo en domingos e festivos será voluntario por parte das persoas traballadoras. As empresas aboarán un complemento por cada domingo ou festivo traballado a xornada completa por importe de 20 euros para o ano 2009 e seguintes ou a parte proporcional en función da xornada.

O presente complemento non será percibido por aqueles traballadores e aquelas traballadoras contratados/as unicamente para traballar en festivos ou domingos.

Artigo 12.- Gratificacións extraordinarias.

Establécense tres pagas extraordinarias que se farán efectivas nos días laborables inmediatamente anteriores ao 15 de xullo, ao 22 de decembro e dentro do primeiro trimestre do ano a correspondente ao mes de marzo.

As tres aboaranse cunha mensuralidade de salario base, complemento de permanencia na empresa e do complemento persoal por antigüidade consolidada. Poderán ratearse por mensuralidades por acordo entre a empresa e os traballadores e as traballadoras.

Artigo 13.- Complemento de transporte.

Este complemento será percibido en todos aqueles casos en que a empresa non transporte os traballadores e as traballadoras desde as inmediacións dos seus domicilios aos seus respectivos centros de traballo.

Así mesmo, aínda dispoñendo de transporte propio, déixase á libre vontade dos traballadores e das traballadoras utilizalo ou non, percibindo o traballador ou a traballadora neste último caso o importe correspondente ao complemento establecido, sendo a contía do citado complemento a que figura no anexo.

Para o ano 2008 será de 88'34 euros ao mes. Para os anos 2009, 2010 e 2011 aplicarase o mesmo incremento có establecido para o salario base.

Artigo 14.- Período de proba.

O ingreso de traballadores e traballadoras considerarase feito a título de proba, de acordo coa seguinte escala correspondente á clasificación do persoal nos distintos grupos profesionais. A saber:

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

Durante este período, tanto o traballador ou a traballadora coma a empresa poderán, respectivamente, desistir da proba ou proceder ao despedimento, sen aviso previo, sen que ningunha das partes teña por iso dereito a indemnización.

Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo de servizos prestados na antigüidade do traballador ou traballadora na empresa.

Os períodos de proba sinalados non son de carácter obrigatorio e as empresas poderán, en consecuencia, proceder á admisión do persoal con renuncia expresa, total ou parcial á súa utilización.

Artigo 15.- Contratos de traballo.

O persoal, atendendo á súa permanencia clasificarase en: fixo, temporal e interino.

O persoal que non sexa fixo deberá, necesariamente, subscribir contrato escrito de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores e demais normas vixentes sobre contratación laboral.

Contratos a tempo parcial.- Nos contratos a tempo parcial de duración indefinida o traballador ou a traballadora deberá coñece-lo día e hora de realización das horas complementarias cun aviso previo de sete días. O incumprimento deste aviso previo determinará a obriga de aboar ditas horas complementarias co incremento do 75% sobre o prezo da hora ordinaria establecido para as horas extraordinarias.

Os traballadores e as traballadoras con contrato a tempo parcial terán dereito preferente a incrementa-la súa xornada de traballo, fronte á celebración de novas contratacións, sempre que o posto de traballo sexa o mesmo. A estes efectos, a empresa informará aos traballadores e ás traballadoras sobre a existencia de postos de traballo vacantes, de maneira

que aqueles/as poidan formula-las súas solicitudes de incremento de xornada.

Nos centros de traballo con horario comercial continuado, é dicir, que non pechen ao mediodía, os traballadores e as traballadoras con contrato a tempo parcial cuxa xornada sexa inferior a 30 horas semanais terán xornada diaria continuada. Naqueles centros de traballo que pechen ao mediodía, establécese a xornada diaria continuada para os traballadores e as traballadoras con contratos a tempo parcial cuxa xornada sexa inferior a 24 horas semanais.

Artigo 16.- Licenzas retribuídas.

O persoal da empresa terá dereito a licenza con soldo en calquera dos casos seguintes:

a) Por matrimonio do traballador ou da traballadora: 17 días, que poderán ser acumulados ás vacacións, previo acordo entre empresa e traballador ou traballadora.

b) Dous días por asuntos propios, que poderán ser acumulados ás vacacións, previo acordo coa empresa.

c) Nacemento de fillo, morte ou enfermidade do cónxuxe, ascendentes e descendentes até segundo grao por consanguinidade ou afinidade. A duración desta licenza será de até cinco días, téndose en conta para iso os desprazamentos que o traballador ou a traballadora teñan que facer e as demais circunstancias que no caso concorran. Atendidas estas, a dirección da empresa que concedese a licenza, poderaa prorrogar sempre que se solicite debidamente.

Un día por falecemento de familiar de terceiro grao por consanguinidade ou afinidade.

d) Dous días por traslado de domicilio habitual.

e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste en forma legal ou convencional un tempo determinado, aplicarase o que esta dispoña.

f) Polo tempo establecido legal ou convencionalmente para realizar funcións sindicais ou de representación de persoal.

g) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

h) Polo tempo indispensable para a asistencia ao médico, presentando e xustificando cita e asistencia.

i) Un día por voda de pais, irmáns e fillos, coincidente coa data de celebración do evento.

A condición de cónxuxe será igual que a de parella de feito para a utilización das licenzas establecidas nas letras c) e i).

Artigo 17.- Roupas de traballo.

As empresas entregarán a cada traballador ou traballadora, que o deberan recibir ao inicia-lo seu traballo, dous uniformes de traballo e dous equipos de protección necesarios, de acordo coas normas de seguridade e hixiene no traballo.

Estas pezas de roupa serán renovadas a medida que o uso as deteriore, e en calquera caso a empresa deberá facer entrega de dúas novas cada ano ao iniciarse este.

Artigo 18.- Xubilación.

A xubilación será obrigatoria aos 65 anos para os traballadores e as traballadoras con dereito ao 100% da base reguladora.

Os traballadores e as traballadoras que así o decidan poderán acollerse á xubilación parcial, tendo flexibilidade na súa aplicación nos termos da lexislación laboral vixente.

Artigo 19.- Seguro de invalidez ou morte.

As empresas subscribirán un seguro que cubra os seguintes riscos, por accidente, durante as 24 horas do día:

Para o ano 2008:

Por morte ou invalidez absoluta ou total ocasionada por accidente, 27.000'00 euros.

Para o ano 2009:

Por morte ou invalidez absoluta ou total ocasionada por accidente, 28.000'00 euros.

Para os anos 2010 e 2011:

Por morte ou invalidez absoluta ou total ocasionada por accidente, 30.000'00 euros.

As empresas que contrataran o correspondente seguro cunha compañía aseguradora non responderán, en ningún caso, do pagamento das indemnizacións por accidente aquí pactado.

Artigo 20.- Cláusula de desvinculación.

Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio serán de aplicación para tódalas empresas afectadas polo ámbito deste convenio.

Para as empresas que pretendan acollerse á cláusula regulada neste artigo establécense os seguintes mecanismos:

1º Comisión paritaria do Convenio.

2º Negociación coa representación legal dos traballadores.

3º Mecanismos do AGA.

A tódolos mecanismos citados anteriormente achegaráselle-la seguinte documentación:

- Acreditación por medio da contabilidade dos resultados dos tres últimos exercicios nos que se demostre que durante estes se producen perdas reais.

- Plan de viabilidade para o período no que se pretende a aplicación da dita cláusula de atención e a xustificación económica, e a súa repercusión real na mellora global dos resultados da empresa.

Na súa aplicación poderán pactarse reducións sobre as porcentaxes de incrementos negociados ou a súa total inaplicación polo período que se determine; neste último caso aplicaranse os aspectos económicos nos mesmos termos que figuran no convenio anteriormente vixente.

Os representantes legais dos traballadores, membros da comisión paritaria, así como os seus asesores, están obrigados a tratar e mante-la maior reserva da información recibida e os datos aos que tiveran acceso, como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, respecto a todo isto, sixilo profesional.

Artigo 21.- Contratación eventual.

Son traballos eventuais aqueles admitidos para atende-las esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou pedidos aínda tratándose da actividade normal da empresa, sempre que así conste por escrito.

Os traballadores e as traballadoras así contratados terán os mesmos dereitos e igualdade de trato cós demais traballadores e traballadoras do cadro de persoal, salvo as limitacións que se deriven da natureza e duración do contrato.

O contrato previsto no artigo 15.1.b) do ET poderá ter unha duración máxima de 12 meses nun período de 16.

Artigo 22.- Contratación indefinida.

As empresas de até 25 traballadores/as obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto ao cadro de persoal total de, polo menos, un 50%. Non obstante, para efectos de establece-lo cadro de persoal total nas empresas de até cinco traballadores/as establecerase un cómputo de xornadas realizadas polo persoal contratado baixo calquera modalidade temporal de contratación dividido polo divisor 200.

As empresas de máis de 25 traballadores/as obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto do cadro de persoal total de, polo menos, un 70%.

A petición da representación legal dos traballadores, as empresas entregarán por escrito á dita representación, semestralmente, a relación de traballadores e traballadoras coa modalidade de contrato que ten cada un deles e delas. A comisión paritaria poderá requirir ás empresas a mesma información.

En canto ao fomento da contratación indefinida aplicarase o regulado na lexislación vixente.

Artigo 23.- Mobilidade xeográfica.

Será facultade da empresa o traslado de persoal a outro centro de traballo da empresa, sempre que se encontre en concellos limítrofes ou sempre que a distancia non supere os 20 km. A empresa deberá aboarlle ao traballador ou á traballadora a diferenza do prezo do traslado desde o seu domicilio ao novo centro de traballo, se é que a houber. No resto dos casos aplicarase o disposto no ET.

Artigo 24.- Enfermidade ou accidente.

Sen prexuízo das demais condicións máis favorables que estivesen establecidas nas empresas, en caso de enfermidade común ou profesional e de accidente, sexan ou non de traballo, observaranse as seguintes normas:

1) As empresas aboarán aos traballadores e traballadoras que estean en situación de baixa por incapacidade temporal, e durante o tempo que dure tal situación, os soldos e xornais íntegros, sen ningún desconto, aínda no caso de substitución do traballador ou da traballadora enfermo/a, excepción feita das deducións para cotizacións á Seguridade Social, retencións etc.; sempre que sexan de carácter obrigatorio.

2) Ao persoal que, en caso de enfermidade común ou accidente non laboral, non teña cumprido un período de cotización de 180 días, dentro dos cinco anos anteriores ao feito causante, a empresa virá obrigada a satisfacer-la retribución básica até que sexa cuberto este período de cotización.

Artigo 25.- Xubilación especial aos 64 anos.

Aos 64 anos poderán facer uso os traballadores e as traballadoras da xubilación especial co 100% dos dereitos pasivos, debendo a empresa contratar de forma simultánea a traballadores ou traballadoras desempregados/as rexistrados/as na Oficina de Emprego por calquera das modalidades de contrato vixentes na actualidade, excepto os que marca a normativa laboral vixente, cun período mínimo de duración dun ano.

Artigo 26.- Axudas de custo.

A axuda de custo completa será de 36 euros e a media axuda de custo será de 10 euros.

Terán dereito a percibir axuda de custo completa o traballador ou traballadora que teñan que pasa-la noite fóra do seu domicilio habitual e media axuda o que teña que efectua-la comida principal fóra do lugar habitual, por realizar tarefas fóra do centro de traballo.

As cantidades a percibir en concepto de axudas de custo en ningún caso poderán supera-lo límite sinalado na normativa reguladora do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas, por canto se trata dunha compensación de gastos, non constituindo nunca unha renda do traballo.

www.cigservizos.org

Artigo 27.- Dereitos sindicais.

As empresas respectarán o dereito dos traballadores e das traballadoras a sindicarse libremente.

Os traballadores e as traballadoras afiliados/as a un sindicato ou asociación legalmente constituídos poderán distribuír información e recadar cotas fóra das horas de traballo sen perturba-la actividade normal da empresa.

A requirimento dos traballadores ou das traballadoras afiliados/as a un sindicato, con incidencia superior ao 15% do cadro de persoal do centro de traballo, as empresas descontarán na nómina do persoal, o importe da cota sindical correspondente. O traballador ou a traballadora interesado/a remitirá un escrito á empresa no que expresará a orde de desconto, a central á que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente á que debe ser transferida a cantidade.

As empresas efectuarán as anteditas detraccións, salvo indicación en contrario, durante períodos dun ano.

Os representantes dos traballadores e das traballadoras elixidos conforme á normativa vixente disporán dun crédito de horas para o desenvolvemento da súa actividade sindical.

As horas retribuídas dos membros do comité de empresa ou delegados de empresa de máis de 30 traballadores poderán acumularse para seren gozadas por un ou varios entre eles, sen exceder o número total, e logo de acordo dos interesados, notificado á dirección da empresa con oito días de antelación ao comezo do mes de que se trate e non supoña alteración grave do réxime laboral desta.

Artigo 28.- Salario e garantías salariais.

O incremento salarial para o ano 2008 será o 5%, tal e como vén reflectido nas táboas salariais que figuran no anexo deste convenio.

O incremento salarial para o ano 2009 será o IPC previsto máis 1'25%, garantíndose ao rematar o ano 2009, con carácter retroactivo, o IPC real máis 1'25%.

O incremento salarial para o ano 2010 será o IPC previsto máis 1'25%, garantíndose ao rematar o ano 2010, con carácter retroactivo, o IPC real máis 1'25%.

O incremento salarial para o primeiro semestre do ano 2011 será o IPC previsto máis 1'25%, garantíndose ao rematar o ano 2011, con carácter retroactivo, o IPC real máis 1'25%.

www.cigservizos.org

Artigo 29.- Anticipos.

Os traballadores e as traballadoras que perciban os seus salarios en liquidación mensual poderán percibir semanal ou quincenalmente, anticipos por un importe igual aos salarios devindicados.

Artigo 30.- Promoción profesional.

O/a auxiliar administrativo/a que teña unha antigüidade de cinco anos nesta categoría, pasará automaticamente á categoría de oficial administrativo, sempre que non exista persoal con esa categoría na empresa.

Os/as axudantes/as de dependente/a con dous anos de servizo nesta categoría dentro da empresa, pasarán automaticamente á categoría de dependente. Para os traballadores e as traballadoras que teñan esta

antigüidade na data de sinatura do convenio ou a cumpran antes do 1 de xaneiro de 2010, tal promoción farase efectiva a partir de dita data.

Os/as mozos/as con dous anos de servizo nesta categoría dentro da empresa, pasarán automaticamente á categoría de mozo/a especializado/a. Para os traballadores e as traballadoras que teñan esta antigüidade na data de sinatura do convenio ou a cumpran antes do 1 de xaneiro de 2010, tal promoción farase efectiva a partir de dita data.

Artigo 31.- Traballos de superior categoría.

En caso de que, por necesidades da empresa, un traballador ou unha traballadora fixera traballos de categoría superior, percibirá o salario correspondente á categoría superior. Se pasados tres meses o traballador ou a traballadora segue realizando os mesmos traballos, poderá promover expediente de clasificación perante a autoridade correspondente.

Os traballos de carga e descarga, así como a repartición de mercadorías, consideraranse traballo ordinario das categorías de choferes/esas, mozos/as e dependentes/as, debendo colaborar todos/as eles/as nelas segundo determine a dirección da empresa.

Artigo 32.- Cláusula de adhesión ao AGA.

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galiza e as organizacións sindicais CC.OO., UXT e CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 33.- Dereitos lingüísticos.

Ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado no centro de traballo polo uso do idioma galego, tendo pleno dereito ao seu uso. Non obstante, se un cliente se dirixe ao traballador ou á traballadora en castelán o traballador ou a traballadora debe contestar na mesma lingua, se a coñece. Do mesmo xeito, se un cliente se dirixe ao traballador ou á traballadora en galego o traballador ou a traballadora contestará na mesma lingua, se a coñece.

Artigo 34.- Complemento de nocturnidade.

O traballo nocturno (desde as 22:00 horas até as 6:00 horas do día seguinte), terá a seguinte retribución específica: un 25% de incremento do salario base/hora.

Artigo 35.- Traballo nas tardes do 24 e 31 de decembro.

As horas ordinarias que se traballen a partir das 16:00 horas dos días 24 e 31 de decembro terán un incremento de 10 euros/hora efectiva traballada.

Artigo 36.- Acumulación do permiso de lactación.

Os traballadores e as traballadoras poderán acumular o permiso por lactación, regulado no artigo 37.4 do Estatuto dos traballadores, sempre que sexa a continuación da baixa por maternidade, por días completos e contabilizando en cada empresa o tempo que supón a hora de lactación.

Artigo 37.- Contratación de discapacitados/as.

As empresas cun cadro de persoal de máis de 50 traballadores e/ou traballadoras afectadas por este convenio deberán ter como mínimo un 2% de traballadores e/ou traballadoras discapacitados/as, ou ben optar por aplicar as medidas alternativas que se recollen na normativa laboral vixente.

Artigo 38.- Prevención e protección fronte ao acoso moral e sexual.

Acoso moral.- Enténdese por acoso moral no traballo aquela situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen unha violencia psicolóxica sobre outra ou outras persoas no lugar de traballo, co fin de destruílas persoal ou profesionalmente, creando un clima ou ambiente laboral hostil.

Esta violencia ten que ser sistemática ou habitual, isto é, estar inmersa nun proceso e non tratarse dun único acto illado, por grave e intenso que este poida ser.

Pode obedecer a motivos laborais ou extra-laborais, pero ten que producirse no lugar de traballo.

Esta forma de intimidación e acoso psicolóxico exercido a través de comportamentos abusivos, agresivos e/ou vexatorios repetidos pódese dar tanto por parte de superiores ou inferiores xerárquicos/as coma de compañeiros/as do mesmo nivel xerárquico.

O acoso moral maniféstase, xeralmente, das seguintes maneiras:

Manipulación da comunicación; por exemplo, non informando á persoa sobre o seu traballo, facéndolle o baleiro, ameazándoa (tanto verbalmente coma por escrito), criticándoa (tanto en relación a temas

laborais coma da súa vida privada), asignándolle postos de traballo que a illen dos seus compañeiros etc.

Manipulación da reputación; por exemplo, facer comentarios inxuriosos, ridiculizar á persoa ou burlarse dela, propagar comentarios negativos acerca da súa persoa ou formular repetidamente críticas na súa contra, tanto laboral como persoalmente.

Manipulación do traballo; por exemplo, non proporcionarlle traballo, proporcionarlle traballo en exceso, monótono, repetitivo, sen sentido, degradante ou sen ningunha utilidade, así como traballos que están por riba ou por debaixo do seu nivel de cualificación.

Estas situacións representan algúns exemplos de acoso moral no traballo e a finalidade da súa exposición é axudar a identifica-las condutas consideradas como tal; non se trata, dunha listaxe pechada de supostos, sendo posible, por tanto, a inclusión de moitas outras situacións, sempre e cando se axusten á definición de acoso moral.

Exclusións.-

Quedan excluídos do concepto de acoso moral no traballo, aqueles conflitos interpersoais pasaxeiros e localizados, que se poden dar no marco das relacións humanas e que afectan á organización do traballo e o seu desenvolvemento, pero que non teñen a finalidade de destruír persoal ou profesionalmente ás partes implicadas no conflito.

Acoso sexual.- Enténdese por acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Ten que tratarse dunha conduta non desexada pola vítima, molesta para ela e con ausencia de reciprocidade.

Os/as acosadores/as poderán ser superiores ou inferiores xerárquicos/as, compañeiros/as que estean no mesmo nivel xerárquico, clientes/as, provedores/as e terceiras persoas relacionadas coa vítima a causa do traballo.

As empresas recoñecen o dereito dos traballadores e das traballadoras a traballar nun medio exento de riscos de acoso moral e/ou sexual e comprométense a non permitir nin tolerar ningún comportamento desta natureza.

As persoas comprométense a tratar con discreción e prontitude as reclamacións que se presenten por estes motivos, tanto de forma persoal ou a través dos comités de empresa ou delegados de persoal.

Cláusula adicional.-

As partes asinantes do convenio acordan reservar unha serie de materias sobre as que se establece expresamente que só poderán ser modificadas ou suprimidas co acordo da Asociación de Empresarios de Comercio Téxtil e as centrais sindicais asinantes do Convenio. Tales materias son as seguintes:

- Vacacións.

- Xornada laboral.

- Antigüidade, no que se refire ao complemento de antigüidade inamovible (CAI), que manterá o mesmo réxime xurídico que até o momento ten, ou sexa, a contía do CAI quedará conxelada mentres o traballador ou a traballadora permaneza na empresa.

Disposicións transitorias.-

Primeira.- Os atrasos correspondentes á aplicación do incremento salarial do ano 2008 e do ano 2009 aboaranse a máis tardar antes do día 30 de xullo de 2009.

Segunda.- Os asinantes do presente convenio, comprométense a crear unha Comisión Técnica de Categorias Profesionais. Esta comisión terá a función de excluír das táboas salariais as categorías profesionais inexistentes nos distintos subsectores, ao igual que defini-las funcións do resto de categorías profesionais, adecuando a clasificación profesional do Convenio á realidade das tarefas e da división do traballo existentes no comercio da provincia da Coruña.

Esta Comisión, actuando con boa fe negociadora, deberá remata-lo seu traballo antes de que remate o ano 2009.