

CONVENIOS COLECTIVOS

Vista a acta de interpretación de artigos da comisión paritaria do convenio colectivo do sector de "HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO", con número de código 3600755, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 23/09/2005, suscrita pola Comisión Paritaria do convenio, en data 27-06-2005. De conformidade co disposto no artigo 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 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 servicios 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 notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

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

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no "Boletín Oficial" da provincia, e no Diario Oficial de Galicia.

COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

ASISTENTES:

C.I.G.:

D^a. María del Carmen Comesaña Rial
D^a. María Rosa Couto
D^a. Elvira Iglesias Fernández
D^a. Olga Martínez López

U.G.T.:

D^a. Paula Sotelino Alonso
D. José Agustín Somoza López
D^a. Rosa Ferreiroa Rilo
D. Juan Gil Abalde

CC.OO.:

D^a. Ana Sierra López

REPRESENTACION EMPRESARIAL:

D^a. Mercedes Alonso Nogueira. Cruz Roja
D. José R. Santamaría Barreiro. Clínica Fátima
D. Luis Carlos Rodríguez Rodeiro. Asesor

SECRETARIA DE ACTAS:

D^a. Patricia Vázquez Prada

En Vigo, en los locales de la Confederación Provincial de Empresarios de Pontevedra, siendo las diecisiete treinta horas del día veintisiete de junio de dos mil cinco, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector de Hospitalización e Internamiento de la Provincia de Pontevedra, a efectos de proceder a interpretaciones de artículos de dicho Convenio.

Asisten las personas reseñadas anteriormente.

Se revisa el acta número diez del 21 de octubre de 2003 en la que se recoge cómo debe hacerse la revisión salarial del año 2004.

Se aporta el acta nº 10 por parte de la representación social para solucionar el problema de interpretación que se planteaba por parte de algunos empresarios sobre la subida salarial a partir de octubre de 2004.

Se acuerda que la interpretación correcta según lo que se negoció en convenio es que se consolida la subida salarial que se da a partir del mes en que el IPC sube del 3% establecido en el convenio y no se rebaja este salario aunque algún mes baje el IPC por debajo de lo consolidado.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las diecinueve horas del día arriba indicado.

Vigo, a 17 de outubro de 2005.—O Delegado Provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2005010257**

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo do sector de "COMERCIO DA PIEL", con número de código 3600335, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 13/12/2005, suscrito en representación da parte económica pola Asociación Provincial de Empresarios de Comercio de la Piel de Pontevedra, e, da parte social, polas centrais sindicais CC.OO. e UGT, en data 07-12-2005. De conformidade co disposto no artigo 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 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 servicios 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 notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

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

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia, e no Diario Oficial de Galicia.

CAPÍTULO I

UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

ARTICULO 1º.—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

ARTICULO 2º.—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.

ARTICULO 3º.—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 2005.

ARTICULO 4º.—DURACIÓN Y PRÓRROGAS

Tendrá una duración de tres años, contados a partir del 1º de enero de 2005, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2007.

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

ARTICULO 5º.—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.

ARTICULO 6º.—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.

ARTICULO 7º.—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 periodos de mayor venta, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

ARTICULO 8º.—LICENCIAS Y PERMISOS

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 concurren.
- 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 concurren.

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.

- f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

En este apartado f) 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) de tal manera que deberá modificarse automáticamente al mismo tiempo y en la misma línea que lo haga el texto legal citado.

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.

**ARTICULO 9º.—PERMISO POR ATENCIÓN
DE HIJOS LACTANTES**

La trabajadora 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), 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.

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

ARTICULO 10º.—EXCEDENCIAS

A efectos informativos se transcribe lo dispuesto en el artículo 46.3 del E.T (conforme a la redacción establecida en art. 4º de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal.

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, 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 un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado 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.

CAPÍTULO IV

CÓMPUTOS

**ARTICULO 11º.—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

ARTICULO 12º.—RETRIBUCIONES

Las retribuciones salariales para el primer año de vigencia del convenio (1/01/2005 al 31/12/2005), son las que, para cada categoría, se fijan en la tabla salarial anexa I y suponen un incremento respecto a las vigentes al 31/12/2004, del 3%, salvo en aquellas categorías a las que se hace alusión en la disposición adicional II.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), registrase al 31 de diciembre del año 2005 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2004, superior al 3%, dicho exceso servirá de base para la aplicación del incremento previsto para el año 2006, adicionándolo a los salarios vigentes al 31/12/2005.

En el segundo año de vigencia del convenio (1/01/2006 al 31/12/2006) se incrementará la tabla salarial vigente al 31/12/2005, revisada en su caso, en el 3%.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), registrase al 31 de diciembre del año 2006 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2005, superior al 2,75%, dicho exceso servirá de base para la aplicación del incremento previsto para el año 2007, adicionándolo a los salarios vigentes al 31/12/2006.

En el tercer año de vigencia del convenio (1/01/2007 al 31/12/2007), se incrementará la tabla salarial vigente al 31/12/2006, revisada en su caso, en el 3%.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), registrase al 31 de diciembre del año 2007 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2006, superior al 2,75%, dicho exceso servirá de base para la aplicación del incremento que se pacte para el año 2008, adicionándolo a los salarios vigentes al 31/12/2007.

ARTICULO 13º.—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 tuvieran 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 salariales, reflejados en el artículo 12º del presente Convenio.

ARTICULO 14º.—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.

ARTICULO 15º.—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

ARTICULO 16º.—PLUS DE TRANSPORTE

Se establece para todo el personal de las empresas afectadas por este convenio, un plus de transporte en la cuantía de 60,16 euros mensuales, en el año 2005; 61,96 euros mensuales, en el año 2006 y 63,82 euros mensuales, en el año 2006, efectuándose su devengo en 12 pagas.

En todo caso, dicho plus tendrá la consideración de concepto extrasalarial 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

ARTICULO 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.

ARTICULO 18º.—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.

ARTICULO 19º.—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

ARTICULO 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.

ARTICULO 21º.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

A efectos informativos se transcribe lo dispuesto en el artículo 48.4 del E.T (conforme a la redacción establecida en art. 5º de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, 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, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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 que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre 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 apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo 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 padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, 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

ARTICULO 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 15b, del Texto Refundido del E.T., R.D.2720/1988, de 18 de diciembre y Ley 12/2001, de 9 de julio, vigentes, 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.- 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.- 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.

ARTICULO 23º.—CONTRAPRESTACIÓN

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

ARTICULO 24º.—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

ARTICULO 25º.—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 REPRESENTACION 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 REPRESENTACION SOCIAL

Unión Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), C/ Hernán Cortés, nº 26-2º. 36203 Vigo (Pontevedra)

Unión General de Trabajadores (U.G.T.). C/ He-raclo Botana, nº 2. 36201 Vigo (Pontevedra)

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.—La tabla salarial anexa ha sufrido 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 tuvieren asignados al citado 31/12/04, 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.

Segunda.—Como consecuencia de la reestructuración llevada a cabo en la tabla salarial, las categorías de Auxiliar de caja, Dependiente mayor y Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, han experimentado un incremento superior al que se cita en el artículo 12º sobre retribuciones.

TABLA SALARIAL ANEXA (Vigencia del 1/01/05 al 31/12/05)

	S. MENSUAL	S. ANUAL
GRUPO I:		
Ingenieros y licenciados.....	903,61	13.554,15
Ayudantes técnicos.....	767,95	11.519,25
GRUPO II:		
Encargado general.....	858,43	12.876,45
Jefe de personal, Jefe de ventas, Jefe de compras.....	858,43	12.876,45
Jefe de almacén, Jefe de surcursal, Jefe de grupo.....	767,95	11.519,25
Jefe de sección.....	686,93	10.303,95
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador.....	684,19	10.262,85
Viajante.....	686,93	10.303,95
Corredor de plaza.....	648,34	9.725,10
Auxiliar de Caja.....	684,19	10.262,85
Dependiente.....	684,19	10.262,85
Dependiente mayor.....	752,61	11.289,15
Trabajadores en formación: 85% del salario de la categoría para la que se va a formar (Artículo 22º - Contratación).		
GRUPO III:		
Jefe administrativo.....	796,81	11.952,15
Jefe de sección administrativa.....	740,59	11.108,85
Contable, cajero, taquimecanógrafo.....	682,36	10.235,40
Auxiliar administrativo.....	682,36	10.235,40
GRUPO IV:		
Dibujante.....	770,37	11.555,55
Escaparatista, Rotulista, Cortador.....	682,36	10.235,40
GRUPO V:		
Personal de limpieza: a razón de euros/hora	4,65	
Profesionales de oficio: en las demás categorías no previstas en esta tabla, se harán las asimilaciones que correspondan		