



Miño-Sil (Comisaría de Aguas, c/ Progreso, 6, 32071, Ourense), donde estará de manifiesto el expediente.

El jefe del servicio. Fdo.: José Alonso Seijas.

R. 2.938

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial Ourense

Servizo Relacións Laborais
Sección Relacións Laborais

Asunto: convenio colectivo do comercio da pel de Ourense 2009-2010

Unha vez visto o texto do convenio colectivo do comercio da pel da provincia de Ourense para os anos 2009-2010 (código de convenio n.º 3200135) suscrito o día 2 de xuño de 2009, dunha parte, en representación das empresas do sector, os/as representantes da Asociación Provincial de Empresarios de Calzados e Bolsos de Ourense e doutra, en representación dos traballadores/as do sector, os/as representantes da central sindical Comisións Obreiras (CCOO) e, conforme co disposto no artigo 90.2 e 3 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto 1/1995 do 24 de marzo, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e demais normas aplicables de dereito común, este departamento territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, que consta neste departamento territorial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC).

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

Ourense, 17 de xuño de 2009. O xefe territorial, Área de Traballo. (Decreto 245/2009, do 30 de abril).

Asdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo do comercio da pel da provincia de Ourense 2009-2010

Artigo 1.- Ámbito de aplicación.

Nos seus aspectos territorial, funcional e persoal este convenio afectaralles ás empresas establecidas ou que se poidan establecer en Ourense, xa sexa 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 CC OO todos con lexitimidade abonda para asina-lo convenio, segundo o previsto no artigo 87 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 3.- Vixencia.

O convenio entrará en vigor para tódolos efectos o día 1 de xaneiro de 2009, independentemente da súa publicación no BOP, e finalizará a súa vixencia o 31 de decembro de 2010. O

seu contido será prorrogable tacitamente en períodos anuais sempre que non sexa denunciado 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, CC OO, 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 a 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 coñecerlos 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 sobre as táboas do 2009 é do 1,50 %. Para o segundo ano de vixencia o incremento para aplicar será do IPC real do 2009 + 0,50 %. En caso de que houbese deflación, o incremento será do 1%.

Artigo 8.- Antigüidade.

O persoal comprendido neste convenio percibirá aumentos periódicos por ano de servizo, consistentes no aboamento de cuadrénios na contía do 6 % do salario correspondente á categoría na que estea clasificado.

Artigo 9.- Gratificacións extraordinarias.

As empresas deberán aboar 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 en cada caso sobre o salario actualizado na 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, constituíndo 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 ensinanzas inferiores e de 7,33 euros ó mes para estudos superiores. Aqueles traballadores que a viñan percibindo dende o ano 1996, seguirano facendo ata que desapareza a causa que a motiva, e non se xerará a devandita axuda para os que non a perciban por 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, e rematará 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, ámbalas dúas partes manifestan que, no caso de que o seu asentamento inflúa no comercio da pel en Ourense, se reunirá a comisión paritaria do convenio para analiza-la situación e toma-las medidas que se consideren máis idóneas para palia-la situación.

Os traballadores terán dereito a tres días libres ó ano, para 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 equipo superior ó 40 %. Permitirase unha comunicación inferior ás 72 horas cando a necesidade do 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 para traballar como consecuencia das festas de Nadal, e de acordo coa tradición coa que se vén facendo, os sábados pola tarde do mes de decembro e xaneiro, é dicir: (5,12,19 y 26) e en xaneiro, (2,9,16,23,30) en 2010, en decembro (4,11,18), e en xaneiro (8,15,22,29) de 2011, tendo os devanditos sábados pola tarde a consideración de xornada efectiva establecida neste artigo. Os sábados da época de Nadal que se traballen pola tarde serán aboados en tempo de descanso, de tal maneira que por unha tarde do sábado se gozará 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 á súa compensación económica se así o acordan entre a empresa e os traballadores.

Artigo 13.- Horas extraordinarias.

As partes asinantes deste convenio establecen como unha guía axeitada para a creación de emprego a redución das horas extraordinarias, para o cal recomendan a súa supresión. Malia 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 compensa-lo 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 de xeito fidedigno á empresa a súa decisión de cesar nela. A empresa entregarlle

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 recoñéceselles ós traballadores o dereito subxectivo a solicitarlle á empresa a xubilación parcial e a redución de xornada ata 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 deberáse 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, 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 viña percibindo. No caso de que o/a 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 por este 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 lexislativo 1/1995, do 24 de marzo e, de se-lo caso, a normativa que poida substituíla ou modificala e os acordos nacionais asinados entre ámbalas dúas 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 se susciten en relación coas condicións e traballo do persoal ó 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 a 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 equipo e os cadros bancarios.

b) En tódolos contratos, modificacións e prórrogas destes pódese incluír xunto á sinatura 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, entregarlles 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 con-



ceptos 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. Non obstante, cando as circunstancias o exixan poderán realizarse contratos por tempo determinado, respectando o principio xeral de estabilidade e garantindo en todo caso a estrita 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 dispoñer de permiso retribuído para asistir ás reunións de negociación.

Artigo 19.- Cláusula de descolgue.

As empresas afectadas por este convenio colectivo só poderán aplicar-lo réxime salarial pactado polo acordo maioritario da Comisión Paritaria do Convenio e referendo da maioría da totalidade do equipo 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 na 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 lle afectará á estrutura establecida para o salario do convenio.

En todo caso, o beneficio da non aplicación só se estende ata o remate do período de vixencia establecido para o nivel retributivo vixente no momento da solicitude. Rematado 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 SMAC.

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 devandita indemnización corresponde por finalización do contrato ou das súas prórrogas. Se o contrato se rescinde antes de que remate o tempo máximo deste, ou de

cada unha das súas prórrogas por causa non imputable ó traballador, este terá dereito á indemnización que legalmente lle corresponda por despedimento.

No suposto de non se produci-la 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 o Real decreto 488/1998.

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, ós 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, logo do aviso de xustificación, poderá faltar ó traballo con dereito á remuneración por algún dos motivos e durante o tempo que a continuación se expón:

a) Quince días naturais no caso de matrimonio ou no suposto de que un traballador/a se una 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/ás. 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 aterse ó 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 suposto 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 dous traballen.

Este período poderá acumularse por xornadas completas. Se a muller se reincorpora tras goza-las 16 semanas despois do parto, corresponderanlle, 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 ó 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 solicitude previa á empresa e a súa posterior xustificación por parte do traballador. Non obstante, retribuiranse 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 se leven a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase 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-la súa identidade cando así fora requirido.

Dada a falta de normativa existente, poderá seguirse a descrición de sancións incluída na Lei de infraccións e sancións na orde social do 7 de abril de 1998.

Artigo 29.- Estabilidade no emprego.

Tódolos contratos realizados por empresas afectadas por este convenio se axustarán 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 o 31 de decembro de 2006 un equipo 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 á 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 á 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 33.- 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 devandita 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.

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 nos que está formulado, para resolver de modo pacífico os conflitos laborais que poidan xurdir da aplicación deste convenio.

Táboa salarial 2009

Xefe de división,	944,48 €
Encargado xeral e xefe de compras,	909,80 €
Xefe de sucursal ou almacén,	909,80 €
Xefe de sección mercantil,	875,64 €
Encargado,	858,45 €
Viaxante,	858,45 €
Dependente maior,	824,04 €
Dependente,	778,44 €
Axudante,	768,18 €
Mozo,	768,18 €
Xefe administrativo,	910,83 €
Contable,	859,34 €
Oficial administrativo,	824,04 €
Auxiliar administrativo,	768,18 €
Auxiliar de caixa maior,	778,44 €
Auxiliar de caixa,	624 €
Escaparatista,	899,76 €
Persoal de limpeza,	5,40 €