

Convenio colectivo para o sector " COMERCIO DA PEL E O CALZADO DE LUGO" (Codigo 2700165). (Boletín Oficial de Lugo núm. 293 de 22/12/2008)

Preambulo

Visto o texto do convenio colectivo para o sector " COMERCIO DA PEL E O CALZADO DE LUGO", da provincia de Lugo, asinado o día 17 de novembro do 2008, pola representación da Asociación Empresarial de Comercio da Pel e Calzado da provincia de Lugo e das centrais sindicais UGT (75%) e CC. OO. (25%), e de conformidade co disposto no

PRIMEIRO

Ordenala inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta Delegación, así como o seu depósito.

SEGUNDO

Remitilo texto do mentado convenio á Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia.

TERCEIRO

Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 11 de decembro de 2008. O Delegado Provincial, José Miguel Vázquez Calvo.

ACTA DE CONSTITUCION

ASISTENTES:

Pola parte empresarial. Asociación Empresarial de Comercio da Pel e Calzado da Provincia de Lugo:

- ÁNGEL FOUZ FOLGUEIRA.
- SEVERINO FERNÁNDEZ CASCUDO.

Pola parte sindical. U. G. T. (75%).

- FERNANDO TEIJEIRO VALLEDOR.
- MANUEL CHAÍN FERNÁNDEZ.
- FERMÍN VARELA RODRÍGUEZ.

CC. OO. (25%): DIEGO FERRERO ÁLVAREZ.

En Lugo, sendo as 17: 00 horas do día 20 de outubro do 2008, reúnense nos locais da CEL as persoas á marxe relacionadas co obxecto de constituíla Comisión Negociadora do Convenio Colectivo Provincial do Comercio da Pel e o Calzado de Lugo.

A representación empresarial osténtaa a Asociación Empresarial de Comercio de Pel e Calzado da Provincia de Lugo.

A representación social osténtana as centrais sindicais UGT e CC. OO. coas porcentaxes que figuran á marxe.

Adóptanse os seguintes ACORDOS

PRIMEIRO

Ámbalas dúas partes recoñécense mutuamente representatividade dabondo para negociar un convenio colectivo de eficacia xeral para o sector do comercio da pel e o calzado da provincia de Lugo, e acordan dar por constituída a Comisión Negociadora coa participación dos membros á marxe reseñados.

SEGUNDO

Fixar para o día 28 de outubro de 2008 a próxima reunión da Comisión Negociadora, ás 17: 00 horas.

TERCEIRO

Remitir esta acta á autoridade laboral competente ós efectos oportunos.

Non habendo máis asuntos que tratar, levántase a sesión, e en proba de conformidade asinan os á marxe reseñados a presente acta, en lugar e data sinalados no encabezamento.

Fdo.: Ángel Fouz Folgueira. Severino Fernández Cascudo. Fernando Teijeiro Valledor. Manuel Chaín Fernández. Fermín Varela Rodríguez. Diego Ferrero Álvarez.

ACTA DE FIRMA

ASISTENTES:

Pola parte empresarial. Asociación Empresarial de Comercio da Pel e Calzado da Provincia de Lugo:

ÁNGEL FOUZ FOLGUEIRA.

SEVERINO FERNÁNDEZ CASCUDO.

Pola parte sindical.

U. G. T. (75%):

- FERNANDO TEIJEIRO VALLEDOR.

- MANUEL CHAÍN FERNÁNDEZ.

- FERMÍN VARELA RODRÍGUEZ.

CC. OO. (25%). DIEGO FERRERO ÁLVAREZ.

En Lugo, sendo as 17: 00 horas do día 17 de novembro do 2008, reúnense nos locais da CEL as persoas á marxe relacionadas, todas elas integrantes da Comisión Negociadora do Convenio Colectivo Provincial do Comercio da Pel e o Calzado de Lugo, adoptándose, logo dos oportunos debates, os seguintes

ACORDOS:

PRIMEIRO

Aprobalo texto e as táboas anexas do Convenio Colectivo Provincial do Comercio da Pel e o Calzado de Lugo con vixencia dende o 1 de xaneiro de 2006 ata o 31 de decembro de 2010, para o que as partes contan coa capacidade legal necesaria segundo se acredita ca acta de constitución da comisión negociadora.

SEGUNDO

Remítilo texto do convenio colectivo referido, e as táboas anexas ó mesmo, á Autoridade Laboral competente ós efectos legais oportunos.

Non habendo máis asuntos que tratar, levántase a sesión, e en proba de conformidade asinan os á marxe reseñados a presente acta, en lugar e data sinalados no encabezamento.

Fdo.: Ángel Fouz Folgueira. Severino Fernández Cascudo. Fernando Teijeiro Valledor. Manuel Chaín Fernández. Fermín Varela Rodríguez. Diego Ferrero Álvarez.

TEXTO ARTICULADO DO CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DO COMERCIO DA PEL E O CALZADO DE LUGO

I. DISPOSICIÓN DE CARÁCTER XERAL

Artigo 1 °. ÁMBITO PERSOAL.

As estipulacións do presente convenio colectivo obrigan á totalidade das empresas e traballadores adicados ó comercio da pel e calzado.

Artigo 2 °. ÁMBITO TERRITORIAL.

Afecta a Lugo e a súa Provincia, polo que quedan incluídas dentro destas normas do presente convenio as empresas ou sucursais domiciliadas en calquera punto de Lugo e Provincia.

Artigo 3 °. VIXENCIA E DURACIÓN.

O presente convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2006 para tódolos efectos salvo os que expresamente se renunciaren, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, rematando a súa vixencia o 31 de decembro de 2010.

Artigo 4 °. DENUNCIA.

Cunha antelación mínima de 30 días á data de remate do convenio deberá ser este denunciado polas partes. A ausencia de denuncia deste convenio significará en todo caso a prórroga do mesmo por un ano, en iguais termos, salvo no referente á táboa salarial.

Artigo 5 °. INTERPRETACIÓN DO CONVENIO.

Créase unha Comisión Mixta Paritaria entre as partes asinantes deste convenio. O nomeado órgano integrado por 3 representantes da Asociación Empresarial asinante e 3 pola parte sindical (2 representantes da Central Sindical UGT e 1 da Central Sindical CC. OO.), cumprirá as funcións de aplicación do pactado, así coma do seu seguimento. Caso de non se chegar a un acordo nesta Comisión, ámbalas partes sométense á competencia do Servicio de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC) e Xurisdicción competente.

Artigo 6 °. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS.

Tódalas melloras contidas neste convenio teñen carácter de mínimas dentro das condicións pactadas. Repectaranse as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas cas aquí convidadas, manténdose as " ad personam", en canto excedan das pactadas no cómputo anual.

II. CONTRATACIÓN

Artigo 7 °. INGRESO E PERÍODO DE PROBA.

Poderán concertarse, entre empresa e traballador, por escrito, un período de proba que en ningún caso poderá exceder de seis meses para os técnicos titulados, nin de tres meses para

os demais traballadores, excepto para os non cualificados, neste caso a duración máxima será de quince días laborais. No caso de concertarse o período de proba contemplado neste ARTIGO, tanto o empresario coma o traballador están respectivamente obrigados a realizarlas experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Artigo 8 °. MODALIDADES DE CONTRATACION.

O contrato de duración determinada, regulado no art. 15.1 b) do Real Decreto Legislativo 1/1995, polo que se aproba o Texto Refundido da Ley de [Estatuto dos Traballadores](#), poderá ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezaioito meses.

III. RETRIBUCIÓN

Artigo 9 °. RETRIBUCIÓN.

Adxúntanse como anexo I do presente convenio a táboa salarial revisada do ano 2005, que servirá de base para a aplicación do incremento salarial pactado para o ano 2006.

Incremento salarial: Os salarios pactados no presente convenio para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2006 ata o 31 de decembro de 2006 figuran na táboa de salarios adxunta como anexo II, que supón un incremento do 2,7% sobre a táboa de salarios do ano 2005 revisada.

Os salarios pactados no presente convenio para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2007 ata o 31 de decembro de 2007 figuran na táboa de salarios adxunta como anexo III, que supón un incremento do 4,2% sobre a táboa de salarios do ano 2006.

Os salarios pactados no presente convenio para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2008 ata o 31 de decembro de 2008 figuran na táboa de salario adxunta como anexo IV, que supón un incremento do 2,5%, isto é, o IPC previsto polo Goberno para 2008 máis 0,5, sobre a táboa de salarios do ano 2007.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2009 os salarios do convenio se incrementarán no IPC previsto polo Goberno para o ano 2009 mais 0,75.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2010 os salarios do convenio se incrementarán no IPC previsto polo Goberno para o ano 2010 máis 0,75.

Cláusula de revisión: Para o terceiro ano de vixencia do convenio, isto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2008 ata o 31 de decembro de 2008, establécese unha cláusula de revisión salarial para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2008 supere o IPC previsto polo Goberno para este ano. Neste caso faráse unha revisión no exceso que se producira con efectos dende o 1 de xaneiro de 2008.

Da mesma forma, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2009 ata o 31 de decembro de 2009 establécese unha cláusula de revisión salarial para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2009 supere o IPC previsto polo Goberno para este ano. Neste caso faráse unha revisión no exceso que se producira con efectos dende o 1 de xaneiro de 2009.

Finalmente, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2010 ata o 31 de decembro de 2010 establécese unha cláusula de revisión salarial para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2010 supere o IPC previsto polo Goberno para este ano. Neste caso faráse unha revisión no exceso que se producira con efectos dende o 1 de xaneiro de 2010.

Artigo 10 °. GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.

As empresas afectadas por este convenio, aboarán ós seus traballadores unha paga igual a unha mensualidade, incluída a antigüidade, nas datas seguintes: 22 de decembro, 25 de xullo e 22 de marzo.

Artigo 11 °. AUMENTOS PERIÓDICOS POR TEMPO DE TRABAJO.

Ó persoal comprendido no presente convenio seránlle aboados, dende a súa entrada na empresa cuadrienios nunha porcentaxe do 6% do salario base.

Artigo 12 °. SOBRESOLDO DE TRANSPORTE E VESTIARIO.

Na táboa salarial revisada do ano 2005, que se adxunta como anexo I, figura o importe do sobresoldo de transporte e vestiario para o ano 2005, unha vez revisado, importe que servirá de base para o cálculo do sobresoldo de transporte e vestiario para o ano 2006.

Nas táboas salariais dos anos 2006, 2007 e 2008, que se adxuntan respectivamente como anexo II, III e IV, figura o importe do sobresoldo de transporte e vestiario para cada un destes períodos, resultado de aplicarlos mesmos incrementos que o salario base do convenio.

Para os anos 2009 e 2010 o sobresoldo de transporte e vestiario sufrirá os mesmos incrementos que o salario base do convenio para tales anualidades.

Artigo 13 °. DIETAS E QUILOMETRAXE.

As dietas para o persoal que, en razón dos métodos de organización da empresa deba efectuar saídas fóra do municipio no que radique o centro de traballo, quedan establecidas, a partires da publicación do presente convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, na seguinte forma:

Media dieta: 10,42 euros. Dieta completa: 19,80 euros. O traballador que por necesidade do servizo teña que desprazarse fora do lugar onde radique o seu centro de traballo empregando o seu vehículo particular percibirá por este concepto, a partires da publicación do presente convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, a cantidade de 0,19 euros/quilómetro.

Artigo 14 °. CLAUSULA DE DESVINCULACIÓN SALARIAL.

As empresas afectadas polo presente convenio, so poderán deixar de aplicar o réxime salarial pactado no mesmo por acordo maioritario da comisión paritaria do mesmo, e sempre ca finalidade de superar unha situación de crisis económica da empresa provocada por perdas nos últimos exercicios contables. A empresa afectada, deberá presentar solicitude por escrito á comisión paritaria para aplicar esta cláusula, acreditando axeitadamente as perdas reais sufridas pola empresa a medio da contabilidade dos resultados dos tres derradeiros exercicios contables, e presentando asimesmo a redución salarial proposta e a duración prevista da desvinculación. A empresa afectada deberá presentar ademais a documentación que lle requira a comisión paritaria ós efectos de decidir sobre a aplicación da cláusula de desvinculación.

No caso de considerar debidamente fundamentada a solicitude, a comisión paritaria acordará o nivel retributivo aplicable á empresa afectada, así como o período de duración da desvinculación salarial aprobada.

IV. TEMPO DE TRABAJO

Artigo 15 °. XORNADA LABORAL.

A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo.

A regulación legal en materia de apertura de establecementos comerciais e liberdade horaria non suporá modificación da xornada máxima de traballo prevista no convenio habendo de respetarse en todo caso os descansos mínimos previstos na normativa laboral.

Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de 6 horas, o traballador terá dereito a un descanso de 15 minutos. Este período de descanso considerárase tempo de traballo efectivo.

Artigo 16 °. DESCANSO SEMANAL.

Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de ata 14 días, de día e medio ininterrompido, que como regra xeral comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal para os traballadores menores de 18 anos será, como mínimo, de 2 días ininterrompidos.

Artigo 17 °. VACACIÓNS. O período de vacacións establécese en 30 días naturais.

No caso de desacordo entre empresa e traballador na fijación das datas de disfrute das vacacións, resolverá a xurisdicción do social por un procedemento preferente e sumario. A decisión xudicial non poderá ser obxeto de recurso.

Artigo 18 °. HORAS EXTRAORDINARIAS.

As horas extraordinarias se abonarán cun incremento do 50% sobre o valor da hora ordinaria de traballo ou se compensarán por períodos de descanso na mesma proporción. Nos días de festas especiais de decembro, xaneiro, xullo,.. poderá prolongarse a xornada en tempo suficiente, que será calificado como horas extraordinarias e compensado segundo o previsto neste ARTIGO.

Artigo 19 °. LICENCIAS RETRIBUÍDAS.

O traballador poderá ausentarse do traballo, previo aviso e xustificación, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- 1) No caso de falecemento de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: Dous días. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias o prazo será de catro días.
- 2) No caso de accidente ou enfermidade grave, debidamente acreditada, de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: Dous días. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias o prazo será de catro días.
- 3) No caso de hospitalización de parentes de primeiro e segundo grao: Dous días. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias o prazo será de catro días.
- 4) No caso de matrimonio do traballador: Quince días naturais.
- 5) No caso de nacemento de fillo: Dous días. Cando o traballador precise desprazarse para atender estas circunstancias o prazo será de catro días.
- 6) No caso de traslado de domicilio habitual: Un día. 7) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público e persoal, incluído o exercicio do sufraxio activo.
- 8) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
- 9) Os traballadores por lactancia dun fillo menor de nove meses, xa sexa por nacemento ou adopción, teñen dereito a unha hora de ausencia do traballo que poden dividir en dous fraccións ou a unha redución da súa xornada en media hora ca mesma finalidade.
- 10) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- 11) Polo tempo necesario para a asistencia a consulta do médico de cabecera da Seguridade Social, coincidindo o horario de consulta co do traballo.
- 12) Polo tempo necesario para a asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social cando, coincidindo o horario de consulta co do traballo, se prescriba a consulta polo facultativo de medicina xeral.
- 13) Polo tempo necesario para o acompañamento de fillos menores de 6 anos a consulta de facultativo da Seguridade Social.
- 14) Un día ó ano de asuntos propios que non será acumulable a vacacións e festivos.
- 15) No caso de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, teñan que permanecer hospitalizados a continuación do parto, o pai ou a nai terán dereito a ausentarse do

traballo durante unha hora. Asimesmo terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de 2 horas, ca diminución proporcional do salario.

16) Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo a algún menor de 8 anos ou a unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, ca diminución proporcional do salario entre, a lo menos, un octavo e un máximo da metade da duración de aquela. Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poda valerse por sí mesmo e non desempeñe actividade retribuída. Se 2 ou máis traballadores da empresa serrasen este mesmo dereito po o mesmo suxeto causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns justificadas de funcionamento da empresa.

17) A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso de lactancia e da redución de xornada, previstos nos apartados 7), 15) e 16), corresponderá ó traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar ó empresario con 15 días de antelación, a data na que se reincorporará a súa xornada ordinaria. As discrepancias surxidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de disfrute previsto nos apartados 7), 15) e 16) serán resoltas pola xurisdicción competente.

18) A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou seu dereito á asistencia social integral, á redución da súa xornada de traballo ca diminución proporcional do salario, ou á reordenación do tempo de traballo, o través da adaptación do horario, da aplicación de horario flexible ou de outros xeitos de ordenación do tempo de traballo que se empreguen na empresa.

En todo caso o traballador terá dereito a aquelas outras licencias que resulten de aplicación en función do disposto na normativa laboral vixente.

Artigo 20 °. PARELLAS DE FEITO.

As referencias feitas neste convenio ó cónxuxe entenderánse feitas ó compañeiro ou compañeira que, en situación estable e acreditada no rexistro correspondente, conviva co traballador ou traballadora.

Artigo 21 °. EXCEDENCIAS.

Sen perxuízo do regulado ó respecto no vixente [Estatuto dos Traballadores](#) establécense, para o ámbito de aplicación do presente convenio, as seguintes previsións en materia de excedencias:

a) Excedencia voluntaria. O traballador cunha antigüedad na empresa dun ano ou mais, terá dereito a se lle reconozca a situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de catro meses e máximo de cinco. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcurriren catro anos dende o fin da anterior excedencia.

b) Excedencia por coidado de familiares. O traballador terá dereito a que se lle reconozca a situación de excedencia por tempo non superior a tres anos para atender ó coidado dun fillo, tando cando sexa por natureza como por adopción, e nos supostos de acollimento, tanto

permanente como preadoptivo, a contar dende a data do nacemento ou, no seu caso, dende a data da resolución xudicial ou administrativa.

Asimesmo o persoal terá dereito a un período de excedencia non superior a dous anos para atender ó cuidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente, discapacidade ou enfermidade, non poda valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuida.

Durante o primeiro ano de excedencia por cuidado de familiares, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo e durante o resto de tempo de excedencia terá dereito á reserva dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. En todo caso todo o período de excedencia por cuidado de familiares será computable ós efectos de antigüidade.

c) Cuestións comúns. Durante os períodos de excedencia o traballador non poderá realizar actividade algunha que supoña concurrencia ou competencia ca empresa.

Nos casos de que un traballador quera facer uso do seu dereito á excedencia, haberá de solicitalo á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data en que pretenda pasar a situación de excedencia, salvo nos casos fortuitos que non puderan preverse con antelación, nos que o prazo de preaviso se reducirá a 15 días.

V. DISPOSICIÓN VARIAS

Artigo 22 °. PRENDAS DE TRABALLO.

As empresas que teñen establecido usar prendas ou uniformes (o seu persoal) adecuado a cada tarefa, deberán entregar dous cada ano, ou un cada seis meses.

Artigo 23 °. XUBILACIÓN.

As empresas e os traballadores poderán pactar, previa a existencia de común acordo por ámbalas dúas partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co disposto no texto vixente da Lei Xeral da Seguridade Social e lexislación concordante, debendo as empresas substituílos traballadores simultaneamente ó seu cese por xubilación por outros traballadores nas condicións previstas no citado Real Decreto.

As empresas e os traballadores poderán pactar, previa a existencia de común acordo por ámbalas dúas partes, xubilacións parciais, de conformidade co disposto no texto vixente da Lei Xeral da Seguridade Social e Real Decreto 1.131/2002, debendo as empresas substituíla xornada reducida simultaneamente á xubilación parcial, por outros traballadores contratados a tempo parcial nas condicións previstas no citado Real Decreto.

Artigo 24 °. PÓLIZA DE SEGUROS.

As empresas estarán obrigadas a concertar, con primas íntegras ó seu cargo, unha póliza de seguros que cubra nos casos de accidente laboral con resultado de morte e de invalidez permanente, total ou absoluta por importe de 18.000 euros.

Ós efectos deste

ARTIGO, a calificación de accidente de traballo e o grao de invalidez será a que fixen os órganos administrativo ou, no seu caso, xurisdiccionais competentes.

As indemnizacións que sexan percibidas polos traballadores con cargo á póliza que se regula neste

ARTIGO, consideraranse entregadas a conta das indemnizacións que no seu caso puidesen declarar con cargo á empresa os Tribunais de Xusticia, compensándose hasta donde aqueles alcancen

Artigo 25 °. I. T.

As empresas completarán as prestacións con cargo á Seguridade Social, hasta o 100% do salario do convenio, nos casos e coa duración que se indica a continuación:

- a) No suposto de que a situación de I. T. sexa a consecuencia de accidente de traballo o complemento aboarase mentras dure a situación de I. T.
- b) No suposto de I. T. derivada de enfermidade común e accidente non laboral, o complemento aboarase cando se produza hospitalización do traballador e mentras dure ésta, calquera que sexa o momento en que se produza a hospitalización ó longo da baixa.
- c) Da mesma forma, no suposto de I. T. derivada de enfermidade común e accidente non laboral, o complemento aboarase cando transcurran 90 días dende a baixa.

Artigo 26 °. LEI DE IGUALDADE. CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E LABORAL.

Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral se recoñecen ós traballadores e traballadoras do sector, de xeito que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio.

O permiso e a prestación por maternidade se concederá nos termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.

Para contribuir a un reparto mais equilibrado das responsabilidades familiares, recoñécese ós pais o dereito a un permiso e unha prestación por paternidade, nos termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.

As empresas estarán obrigadas a respetar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, cos representantes legais dos traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.

Artigo 27 °. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.

De conformidade co disposto na Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais, os traballadores e traballadoras teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. O citado dereito supón a existencia dun correlativo deber da empresa na protección dos traballadores ó seu servizo fronte ós riscos laborais.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL. UNICA. ABONO DE ATRASOS

Os atrasos ós que haxa lugar como consecuencia da publicación do presente convenio, haberán de aboarse ós traballadores no prazo de dous meses a contar dende a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Da mesma forma os atrasos ós que haxa lugar ó longo da vixencia do presente convenio, por aplicación do incremento salarial ou cláusula de revisión, haberán de aboarse ós traballadores no prazo de dous meses a contar dende a publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo das táboas salariais correspondentes.

ANEXOS. TÁBOAS SALARIAIS 2010

TÁBOA SALARIAL 2010: CONVENIO COMERCIO PEL E CALZADO DE LUGO

Vixencia: 01/01/10 ó 31/12/10

CATEGORÍA PROFESIONAL	SOLDO MENSUAL	P.TRANSP E VESTUA.	RETRIBUCIÓN ANUAL
PERSOAL MERCANTIL TÉCNICO NON TITULADO			
Xefe de Persoal	1.105,23	64,23	17.284,98
Xefe de Compras	1.105,23	64,23	17.284,98
Encarregado Xeral	1.105,23	64,23	17.284,98
Xefe de Almacén	947,85	64,23	14.924,28
PERSOAL MERCANTIL PROPIAMENTE DITO			
Viaxante	825,82	64,23	13.093,83
Corredor de Praza	825,82	64,23	13.093,83
Dependente	780,16	64,23	12.408,93
Dependente Maior	858,18	64,23	13.579,23
Axudante (menor de 22 anos)	710,72	64,23	11.367,33
PERSOAL ADMINISTRATIVO			
Contable	825,82	64,23	13.093,83
Oficial Administrativo	780,16	64,23	12.408,93
Auxiliar Administrativo	710,72	64,23	11.367,33
Auxiliar de Caixa de 16 a 18 anos	591,06	64,23	9.572,43
Auxiliar de Caixa	710,72	64,23	11.367,33
PERSOAL DE SERVICIOS E ACTIVIDADES AUXILIARES			
Mozo	710,72	64,23	11.367,33