



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

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

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

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

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

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

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

Artículo 2.- Partes firmantes

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

Artículo 3.- Vigencia

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

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

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

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas

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

## consellería de trabajo y Bienestar departamento territorial Ourense

Servicio de Relaciones Laborales

Convenio o acuerdo: comercio de la piel (calzados y bolsos).

Expediente: 32/01/0001/2012

Data: 08/01/2013

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Alberto Iglesias Nieto.

Código de Convenio n.º 32000135011981

Una vez visto el texto del Convenio colectivo del comercio de la piel de la provincia de Ourense para los años 2012-2013, que se suscribió el día 14/12/2012, de una parte en representación de la parte empresarial, por los designados por la Asociación Empresarial de Comercio de Calzados e Bolsos de Ourense y, de otra, en representación de la parte social, por los designados por las centrales sindicales UGT (Unión General de Trabaja-

#### Artículo 5.- Comisión Paritaria

Se establece una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio, integrada por una representación de las entidades firmantes del convenio, es decir, CIG, CCOO, UGT y la Asociación de Empresarios de Comercio Piel de Ourense.

En caso de reclamación sobre materia regulada en el convenio, la Comisión Mixta Paritaria, una vez oída a la representación sindical de los trabajadores del centro de trabajo afectado y a la dirección de la empresa, dictaminará por mayoría sobre el asunto. De no ser aceptado el dictamen de la Comisión Mixta Paritaria resolverá la autoridad laboral competente en cada caso.

#### Artículo 6.- Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales para cada trabajador/a. Este período se podrá dividir en dos. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 15 días de vacaciones entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Los otros 15 días se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, fijando el calendario de disfrute en los tres primeros meses del año y debiendo conocer los trabajadores dicho calendario con dos meses de antelación a la fecha del comienzo de éstas, tal como establece la legislación vigente.

#### Artículo 7.- Salario base

Los salarios base del presente convenio serán los que figuran en la tabla anexa. El incremento aplicado para el primer año de vigencia será del 1%, que surtirá efecto desde el día 1 de octubre de 2012. Para el segundo año de vigencia el incremento a aplicar será del 1%.

#### Artículo 8.- Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, generándose quinquenios desde el día 1 de enero de 2013 en adelante, en la cuantía del 6% del salario correspondiente a la categoría en la que esté clasificado, y manteniéndose en todo caso la antigüedad que en concepto de cuatrienio pudieren tener consolidada hasta dicha fecha.

#### Artículo 9.- Gratificaciones extraordinarias

Las empresas deberán abonar tres pagas extraordinarias: una en julio, otra en diciembre y otra de beneficios, que se pagará entre el 1 de enero y el 31 de marzo. Cada una estará integrada por una mensualidad del salario total del convenio y el premio de antigüedad, que será estimado en su caso sobre el salario actualizado a la fecha en la que sea pagada e incluso la de beneficios, para aquellos que, reglamentariamente o por pacto, lo tengan reconocido de tal manera que el importe de estas pagas ha de ser igual al de las mensualidades ordinarias, constituyendo 15 pagas anuales.

#### Artículo 10.- Ayuda de estudios

Se establece una ayuda mensual de 3,46 euros para los hijos de los trabajadores que cursen bachillerato o enseñanzas inferiores y de 7,33 euros al mes para estudios superiores. Aquellos trabajadores que desde el año 1996 venían percibiéndola, lo seguirán haciendo hasta que desaparezca la causa que la motiva, no generándose dicha ayuda para los que no la perciban al encontrarse ya incorporada al salario.

#### Artículo 11.- Remuneración anual

La remuneración anual total será la establecida en el presente convenio correspondiente a cada categoría incluida la antigüedad, pagas extraordinarias, beneficios y ayudas de estudios cuando la jornada sea a tiempo parcial o reducida.

#### Artículo 12.- Jornada

La jornada laboral para la vigencia del presente convenio será de 40 horas semanales. La jornada semanal será de lunes a sábado, terminando la jornada a las 13:30 horas del sábado

hasta la firma del siguiente convenio, respetándose en todo caso los límites de trabajo fijados para la jornada diaria y el descanso entre jornadas establecido en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Ley 1/1995 de 24 de marzo.

Como consecuencia de la instalación en Ourense de grandes superficies, ambas partes manifiestan que, en el caso de que su asentamiento influya en el comercio de la piel en Ourense, se reunirá la comisión paritaria del convenio para analizar la situación y tomar las medidas que se consideren más idóneas para paliar la situación.

Los trabajadores tendrán derecho a tres días libres al año, a disfrutar según las necesidades personales del trabajador y comunicándole la fecha del disfrute con 72 horas de antelación a la dirección de la empresa, siempre que de esto no se derive una disminución de la plantilla superior al 40%. Se permitirá una comunicación inferior a las 72 horas cuando la necesidad de su disfrute venga determinada por una causa de fuerza mayor, (por ejemplo: por fallecimiento de un tío o sobrino).

Excepcionalmente, las empresas que cuenten con dos trabajadores, se alternarán en el disfrute de dichos días.

Se fijan como días laborables como consecuencia de la fiesta de Navidad, y de acuerdo con la tradición con que se viene haciendo:

- Año 2012: los sábados por la tarde del mes de diciembre (1,15, 22 y 29).

- Año 2013: enero (5, 12,19, 26) y diciembre (7, 14, 21, 28), teniendo dichos sábados por la tarde la consideración de jornada efectiva establecida en este artículo. Los sábados de la época de Navidad que se trabajen por la tarde serán compensados en tiempo de descanso, de modo que por una tarde de sábado se disfrutará media jornada completa de descanso, eligiendo los trabajadores la fecha del disfrute, cuidando que no coincidan varios descansos a la vez por cada empresa.

Aquellos trabajadores que realicen su trabajo el sábado por la tarde tendrán derecho al descanso equivalente y en la misma proporción a las horas trabajadas o a su compensación económica si así lo acuerdan entre la empresa y los trabajadores.

#### Artículo 13.- Horas extraordinarias

Las partes firmantes del presente convenio establecen como una guía adecuada para la creación de empleo la reducción de las horas extraordinarias, para lo cual recomiendan su supresión. No obstante lo anterior, podrán realizarse las horas extraordinarias que sean de fuerza mayor, en los términos establecidos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que excedan su jornada laboral con una hora y media semanal tendrán derecho a compensar dicho exceso con descanso en la semana siguiente en la que se produjese el exceso.

#### Artículo 14.- Premio por compensación de la antigüedad

Aquellos trabajadores que lleven por lo menos 10 años trabajando en la empresa y causen baja en ella de forma voluntaria a partir de los 64 años tendrán derecho a gozar de un mes de vacaciones retribuidas. El disfrute de dichas vacaciones retribuidas se hará efectivo con la correspondiente antelación al cese efectivo en la empresa, debiendo comunicarle el trabajador fehacientemente a la empresa su decisión de cesar en ella. La empresa le entregará un certificado de la concesión del mencionado premio de vacaciones acreditativo de la solicitud de éste por parte del trabajador.

#### Artículo 15.- Jubilación parcial

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores se reconoce a los trabajadores el derecho subjetivo a solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada hasta



el límite máximo previsto del 85% cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y en especial el de la edad que no podrá ser inferior a los 60 años.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de la jubilación parcial. El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente una vez cumplidos los 65 años, siempre que reúnan los requisitos para acceder a una prestación contributiva de jubilación.

#### Artículo 16.- Publicidad

Las empresas afectadas por este convenio deberán tener un ejemplar en el centro de trabajo para el conocimiento del personal. Así mismo, colocarán en el tablón de anuncios copias de los boletines de cotización a la Seguridad Social, con el fin de que los trabajadores constaten su situación laboral mensualmente.

#### Artículo 17.- Baja por IT

La baja por maternidad será la retribución del 100% del salario neto que venía percibiendo. En el caso de que el/la trabajador/a opte por disfrutar de dos semanas antes del parto, se le respetará la mencionada retribución.

En caso de accidente de trabajo, el trabajador percibirá el 100% de su salario a partir del primer día de baja. En el caso de enfermedad profesional e IT percibirá con cargo a la empresa por el período de un año como máximo el salario que le corresponda por el presente convenio, incrementado por los aumentos por los años de servicio.

#### Artículo 18.- Derechos sindicales

a) Las empresas deberán cumplir el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y, en su caso, la normativa que pueda sustituirla o modificarla y los acuerdos nacionales firmados entre ambas partes sobre esta materia de forma clara y progresiva. Los delegados de personal ejercerán de forma mancomunada ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, e intervendrán en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones y trabajo del personal que representan, formulando reclamaciones ante la autoridad laboral o entidades gestoras de la Seguridad Social según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a la seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social. Los comités de empresa recibirán información, que les será facilitada trimestralmente por lo menos, sobre la situación de la producción y la evolución probable del empleo en la empresa, el balance de resultados, la memoria y en el caso de revestir la forma jurídica de sociedad, de los demás documentos que se les den a los socios y en las mismas condiciones que a éstos. Deberán emitir informe con carácter previo sobre la reestructuración de la plantilla y los cuadros bancarios.

b) En todos los contratos, modificaciones y prórrogas de éstos se podrá incluir junto a la firma del empresario y del trabajador, la de un representante sindical de los trabajadores, entendiéndose por estos los miembros de las secciones sindicales, comités de empresa y delegados de personal.

c) La dirección de la empresa, en el plazo de una semana, les entregará copia del contrato o documento que lo modifique a los representantes sindicales de los trabajadores.

d) Cláusula sobre liquidaciones: todos los recibos de liquidación deberán especificar con toda claridad, junto con los demás conceptos que se le deban al trabajador, los correspondientes atrasos del convenio y los derivados de la aplicación de la cláusula de revisión si existiese.

e) Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido. No obstante, cuando las circunstancias lo exijan podrán realizar contratos por tiempo determinado, respetando el principio general de estabilidad y garantizando en todo caso la estricta causalidad de la contratación. Para esto la empresa notificará a los representantes de los trabajadores para determinar si las circunstancias específicas justifican el uso de cualquiera de las modalidades de contratación temporal.

Los trabajadores, incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio que sean designados para participar en su negociación, tendrán derecho a disponer de permiso retribuido para asistir a las reuniones de negociación.

#### Artículo 19.- Cláusula de descuelgue

Las empresas afectadas por este convenio colectivo solo podrán aplicar el régimen salarial pactado por el acuerdo mayoritario de la Comisión Paritaria del convenio y refrendo de la mayoría de la totalidad de la plantilla de trabajadores de la empresa a los que les es de aplicación el convenio, mediante asamblea legalmente constituida. Además el abandono del régimen salarial deberá servir para superar una situación de crisis económica de la empresa provocada por las pérdidas en los últimos dos ejercicios contables.

La empresa afectada deberá solicitarle a la Comisión Paritaria la aplicación de esta cláusula por escrito en el que consten los datos de la empresa, la reducción salarial propuesta y la duración del abandono. Así mismo, deberá entregar la documentación que le sea solicitada por la Comisión Paritaria para la resolución de la petición, la cual deberá producirse en el plazo de un mes.

En el caso de considerar fundamentada la solicitud, la Comisión Paritaria establecerá el nivel retributivo para aplicar en la empresa afectada, que en ningún caso le afectará a la estructura establecida para el salario del convenio.

En todo caso, el beneficio de la no aplicación sólo se extiende hasta el remate del período de vigencia establecido para el nivel retributivo vigente en el momento de la solicitud. Una vez terminado éste la empresa deberá recuperar el nivel establecido en el convenio siguiente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria y de la asamblea de trabajadores/as se reflejarán en las actas que se registrarán en el UMAC.

#### Artículo 20.- Igualdad en el trabajo.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, y no se admitirán discriminaciones por razón de sexo, edad, ideología, raza, minusvalía, etc. Así mismo las empresas garantizarán la percepción de igual salario en igual función.

#### Artículo 21.- Fomento de la contratación

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, a favor de una menor precariedad del empleo que se deriva del actual ciclo económico, el contrato por circunstancias de mercado, acumulación de tareas y excesos de pedidos a los que se refiere dicho artículo, podrá realizarse con una duración como mínimo de 6 meses y un máximo de 12, dentro de un período de referencia de 18 meses. Su régimen será equivalente al del contrato por tiempo indefinido en cuanto al disfrute de beneficios salariales, complementos, etc. Únicamente en el período oficial de rebajas y para la sustitución por IT o durante el período de vacaciones podrá tener una duración inferior a seis meses.

El presente contrato se somete a un régimen específico de extinción con exigencia de preaviso escrito por lo menos con 15 días de antelación, con una indemnización de 12 días por año trabajado, entendiéndose que dicha indemnización corresponde por finalización del contrato o de sus prórrogas. Si el con-



trato se rescinde antes de que termine el tiempo máximo de éste, o de cada una de sus prórrogas por causa no imputable al trabajador, éste tendrá derecho a la indemnización que legalmente le corresponda por despido.

En el supuesto de no producirse la extinción o el término del tiempo máximo de duración de los doce meses, si el trabajador siguiese prestando sus servicios a la empresa, el contrato se transformará en indefinido.

#### Artículo 22.- Contratos para la formación

De conformidad con el artículo 11.2 c del Estatuto de los Trabajadores se podrán efectuar contratos para la formación con una duración mínima de seis meses y máxima de tres años. En lo no previsto se aplicará la legislación laboral complementaria vigente en cada momento.

El salario de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será para el primer año el 90% del salario base de la categoría profesional para la que se forma el trabajador y el 100% para el segundo y tercer año.

#### Artículo 23.- Contrato en prácticas

La retribución de estos contratos será del 80% y del 90% respectivamente, para el primero y el segundo año del contrato, del salario del convenio fijado para la categoría profesional que corresponda.

#### Artículo 24.- Fijos discontinuos

Aquellos trabajadores que presten sus servicios laborales en una misma empresa y en un mismo periodo de forma eventual, a los tres años como máximo pasarán a ser fijos discontinuos.

#### Artículo 25.- Contrato por obra o servicio determinado

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran que dada la peculiaridad del sector, este tipo de contrato no es el más adecuado para éste, puesto que se recomienda la realización de otros tipos de contratación.

#### Artículo 26.- No asistencias retribuidas

El trabajador, previo aviso de justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en el caso de matrimonio o en el supuesto de que un trabajador/a se una a otra persona en relación de afectividad análoga a la conyugal. Esta situación deberá justificarse mediante certificación expedida por el Registro Oficial de Parejas de Hecho correspondiente.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir, cónyuge, hijos/as, padres, suegro/a, nuera, yerno, abuelos, abuelos políticos, hermanos, cuñados/as, nietos/as políticos/as. Cuando por tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo inexcusable para el cumplimiento de un deber público y personal, comprendido el ejercicio inexcusable del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, habrá que atenerse a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se

descontará el importe de ésta del salario a que tuviese derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser gozado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Este período podrá acumularse por jornadas completas. Si la mujer se reincorpora tras haber disfrutado las 16 semanas después del parto le corresponderán, por la acumulación del permiso de lactancia, 14 días naturales que disfrutará en los días inmediatamente posteriores a la baja de maternidad en su totalidad. Si la distribución de su baja de maternidad fuera otra, se calcularán los días que correspondan a la acumulación.

h) Quien por guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

i) Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a acompañar al médico, tanto de la Seguridad Social como de los centros de salud privada a sus hijos/as menores de edad o familiares que estén bajo su dependencia, por el tiempo indispensable de la consulta, debiendo en todo caso aportar el justificante médico de dicha asistencia, y en el que se hará constar la hora de entrada y salida.

#### Artículo 27.- Licencia para exámenes

Para facilitar la promoción y formación profesional de los trabajadores, éstos tendrán derecho a disfrutar de los permisos necesarios para acudir a exámenes. Dichos permisos, que no serán retribuidos, requerirán la previa solicitud a la empresa y su posterior justificación por parte del trabajador. No obstante, se retribuirán aquellos permisos que por su propia naturaleza así lo requieran.

#### Artículo 28.- Régimen disciplinario por acoso sexual

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o libertad de los trabajadores/as, conductas de acoso sexual verbales, graves o leves en función de la repercusión del hecho en los supuestos que se lleven a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona y/o personas con contrato laboral no indefinido, acarreará la sanción que por ley corresponda, aplicándose en su grado máximo.

El Comité de Empresa, la junta de personal, la sección sindical o los representantes de los trabajadores/as y la dirección de personal de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a afectado/a o procurarán silenciar su identidad cuando así fuera requerido.

Asimismo, podrá seguirse la descripción de sanciones incluida en la normativa reguladora de infracciones y sanciones en el orden social vigente en cada momento.

#### Artículo 29.- Estabilidad en el empleo

Todos los contratos realizados por empresas afectadas por el presente convenio se ajustarán al principio de causalidad, de



modo tal que para un puesto de trabajo fijo no se podrá realizar otro contrato que no sea un contrato indefinido.

Las empresas de este sector que cuenten con más de 10 trabajadores tendrán a 31 de diciembre de 2006 una plantilla del 60% de empleo fijo.

#### Artículo 30.- Excedencia

**Excedencia voluntaria.-** El trabajador o trabajadora con una antigüedad en la empresa de un año o más, tendrá derecho a que se le reconozca el derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. Este derecho solamente podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si pasaron cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

**Excedencia por cuidado de familiares.-** Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 acogida tanto preadoptiva como permanente, contada desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución administrativa judicial.

El periodo que el trabajador esté en situación de excedencia conforme con lo establecido en este artículo, será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional, para lo que será convocado por el empresario especialmente con ocasión de su incorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Pasado este tiempo la reserva será de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, 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.

#### Artículo 31.- Seguridad y salud laboral

Las empresas deberán dotarse de un plan de prevención en materia de seguridad y salud laboral, así como de los servicios necesarios para su realización según la legislación vigente.

El establecimiento de un acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

#### Disposiciones finales

**Primera.-** En lo no dispuesto expresamente en el articulado del convenio, será de aplicación con carácter supletorio la normativa laboral vigente que resulte de aplicación.

#### Segunda.- Cláusula de sumisión al AGA

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la interpretación de los acuerdos alcanzados en la negociación del convenio, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan durante su vigencia someterse a las disposiciones contenidas en el "Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo" (AGA) en los propios términos en que está formulado, para resolver de modo pacífico los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación del presente convenio.

#### Tabla salarial 2012 (desde el día 1 de octubre de 2012)

Jefe de división; 966,33  
Encargado general y jefe de compras; 930,85  
Jefe de sucursal o almacén; 930,85  
Jefe de sección mercantil; 895,89  
Encargado; 878,31  
Viajante; 878,31  
Dependiente mayor; 843,10  
Dependiente; 796,45  
Ayudante; 785,95  
Mozo; 785,95  
Jefe administrativo; 931,90  
Contable; 879,22  
Oficial administrativo; 843,10  
Auxiliar administrativo; 785,96  
Auxiliar de caja mayor; 796,45  
Auxiliar de caja; 647,81  
Escaparatista; 920,57  
Personal de limpieza; 5,52

#### Tabla salarial 2013

Jefe de división; 975,99  
Encargado general y jefe de compras; 940,16  
Jefe de sucursal o almacén; 940,16  
Jefe de sección mercantil; 904,85  
Encargado; 887,09  
Viajante; 887,09  
Dependiente mayor; 851,53  
Dependiente; 804,42  
Ayudante; 793,81  
Mozo; 793,81  
Jefe administrativo; 941,22  
Contable; 888,01  
Oficial administrativo; 851,53  
Auxiliar administrativo; 793,82  
Auxiliar de caja mayor; 804,41  
Auxiliar de caja; 654,29  
Escaparatista; 929,78  
Personal de limpieza; 5,52

#### Parte social:

Por CIG: Carlos Vázquez Castro.

Por CCOO: Manuel Prada Pérez, Manuel González Cacheiro.

Por UGT: Concepción López Caride .

#### Parte empresarial:

Asociación Empresarial de Comercio de Calzados y Bolsos: Vicente Novoa González, Margarita Díaz Pérez, Miguel Ángel Rodríguez.