

## **Convenio de comercio vario da provincia da Coruña (Anos 2004-2007)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio será de aplicación para todas as empresas e traballadores da provincia da Coruña dedicadas ao comercio, dentro das actividades de comercio en calquera das súas modalidades (maior, menor, etc.) de produtos de material eléctrico, electrónico e informático, comercio de todo tipo de maquinaria, comercio de materiais de construción, pinturas, vernices, material de saneamento e material de decoración, comercio de máquinas, accesorios e útiles agrícolas, incluídos tractores, repostos e accesorios de vehículos de motor, comercio de reloxos, xoiaría e prataría, comercio de vehículos de motor, motocicletas ciclomotores, bicicletas, comercio de téxtil, comercio de pel e, en xeral, a todas aquelas empresas que dentro da actividade do comercio non estean encadradas no ámbito funcional doutro convenio de sector ou empresa e, sempre que estas condicións superen globalmente as aquí pactadas.

Artigo 2º.-Vixencia e duración.

Este convenio terá vixencia, para todos os efectos, desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2007.

Calquera das partes poderá denunciar o convenio con, polo menos, dous meses de antelación ao remate da súa vixencia mediante as formalidades previstas no artigo 87 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 3º.-Comisión mixta.

Cantas dúbidas e diverxencias poidan xurdir entre as partes na obriga e interpretación do convenio serán sometidas obrigatoriamente e como trámite previo á comisión mixta, que estará integrada paritariamente por 4 vogais representantes das centrais sindicais asinantes deste convenio e 4 dos empresarios afectados por el.

A comisión será convocada por calquera das partes, bastando para isto unha comunicación escrita na que se expresen a data, o lugar e a hora para a celebración da reunión, a cal deberá contestarlle á outra parte nun prazo non superior a tres días. A reunión celebrarase no prazo improrrogable de 10 días desde a recepción da comunicación desta pola outra parte.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

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

Artigo 5º.-Xornada de traballo.

a) Para comercio téxtil acórdase o seguinte: a xornada máxima de traballo queda establecida en 40

horas semanais de media en cómputo anual. Se como consecuencia dalgunha norma de carácter xeral e rango superior se decretase a redución de xornada, reducirase, nos termos que estableza esta norma, a xornada establecida neste convenio.

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

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 38, do 24 de febreiro de 2005.

De acordo co establecido no artigo 6 do R.D. 1561/1995, sobre as xornadas especiais de traballo, permítase a acumulación do descanso semanal previsto no punto 1º do artigo 37 do Estatuto dos traballadores, por períodos de ata catro semanas, ou a súa separación respecto do correspondente ao día completo para o seu desfrute noutro día da semana.

No caso de que a xornada sexa superior a 6 horas continuadas, os traballadores gozarán dun tempo de descanso de 15 minutos, que se considerará de traballo efectivo.

b) Para o resto dos sectores, a xornada de traballo será de 40 horas semanais cun cómputo anual máximo de 1.800 horas de traballo efectivo.

A xornada de traballo será de 40 horas semanais desde o luns ata as 14.00 horas do sábado, con carácter xeral.

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

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

Artigo 6º.-Vacacións.

Acórdase o seguinte:

a) Para comercio téxtil: os traballadores afectados por este convenio desfrutarán de 30 días naturais de vacacións retribuídas, coa posibilidade de fraccionamento non superior a dous períodos, salvo acordo entre traballador e empresa.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. Procurarase que os traballadores desfruten das súas vacacións de forma rotatoria.

O traballador coñecerá as datas que lle corresponden dous meses antes ao comezo do desfrute e, anunciaranse no taboleiro de anuncios do centro de traballo. Enténdese que o traballador estará informado de tales datas coa simple exposición destas no citado taboleiro de anuncios.

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

b) Para o resto do sector: concederanse 30 días naturais, dos cales 15 días, como mínimo, terán que

ser entre os meses de marzo a setembro, ambos os dous incluídos. De ser posible desfrutarase o período de vacacións ininterrompidamente nos ditos meses.

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

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

Artigo 7º.-Salario hora profesional.

Para a súa determinación teranse en conta os conceptos seguintes:

a) Salario base.

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

c) O premio de antigüidade consolidada.

d) Complemento de permanencia na empresa.

Os conceptos anteriores refírense á xornada establecida neste convenio.

Artigo 8º.-Salario base.

Os salarios base establecidos por cada grupo e categoría profesional, por unidade de tempo, son os que se recollen nos anexos I, II, e III.

Artigo 9º.-Antigüidade.

As cantidades que viñeran percibindo os traballadores en concepto de antigüidade a 31 de decembro de 1998 denominaranse complemento persoal por antigüidade consolidada, non sendo nin absorbibles nin compensables e incrementándose todos os anos na mesma proporción que se incrementa o salario base. Excepto para o comercio téxtil e comercio de pel que será a 1 de decembro de 2001. Para o comercio téxtil o complemento de antigüidade inamovible (CAI) manterá o mesmo réxime xurídico que ata o momento ten, ou sexa, a contía do CAI quedará conxelada entre tanto o traballador permaneza na empresa.

Artigo 10º.-Complemento de permanencia na empresa.

A partir do 1 de xaneiro de 1999, excepto para comercio téxtil e comercio da pel que será a partir do 1 de xaneiro de 2002, os traballadores percibirán a cantidade de 12,94 euros ao mes por cada catro anos de permanencia na empresa. A aplicación levarase a cabo a partir do último tramo devengado na modalidade de complemento de antigüidade. Para os seguintes anos 2005, 2006 e 2007 aplicarase o mesmo incremento que o establecido para o salario base.

Artigo 11º.-Horas extraordinarias.

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

A realización de horas extraordinarias será voluntaria para o traballador.

Nos días de vendas especiais de decembro, xaneiro e xullo poderase prolongar a xornada en tempo suficiente, retribuíndoo como horas extraordinarias.

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

Suprímense as horas extraordinarias habituais.

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

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

Artigo 12º.-Gratificacións extraordinarias.

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

As tres aboaranse cunha mensualidade de salario base, complemento de permanencia na empresa e do complemento persoal por antigüidade consolidada, poderán ratearse por mensualidades por acordo entre a empresa e os traballadores.

Artigo 13º.-Complemento de transporte.

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

Así mesmo, aínda dispoñendo de transporte propio, déixase á libre vontade dos traballadores utilizalo ou non, percibindo o traballador neste último caso o importe correspondente ao complemento establecido, sendo a contía do citado complemento a que figura nos respectivos anexos, equivalentes ás que figuran tamén nos respectivos anexos por día de traballo.

Artigo 14º.-Período de proba.

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

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

Durante este período tanto o traballador como a empresa poderán, respectivamente, desistir da proba ou proceder ao despedimento, sen aviso previo, sen

que ningunha das partes teña por iso dereito a indemnización.

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

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

Artigo 15º.-Contratos de traballo.

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

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

Artigo 16º.-Licenzas retribuídas.

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

- a) Por matrimonio do traballador 16 días, que poderán ser acumulados ás vacacións, se hai acordo entre empresa e traballador.
- b) Dous días por asuntos propios, que poderán ser acumulados ás vacacións, logo de acordo coa empresa.
- c) Nacemento de fillo, morte ou enfermidade do cónxuxe, ascendentes e descendentes ata segundo grao por consanguinidade ou afinidade. A duración desta licenza será de ata cinco días, téndose en conta para iso os desprazamentos que o traballador teña que facer e as demais circunstancias que no caso concorran. Atendidas estas, a dirección da empresa que concedese a licenza, poderaa prorrogar sempre que se solicite debidamente.
- d) Dous días por traslado de domicilio habitual.
- e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.
- f) Cando conste en forma legal ou convencional un tempo determinado, aplicarase o que esta dispoña.
- g) Polo tempo establecido legal ou convencionalmente para realizar funcións sindicais ou de representación de persoal.

h) polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

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

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

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

Artigo 17º.-Roupas de traballo.

As empresas entregarán a cada traballador, que o deberan recibir ao iniciar o seu traballo, dous uniformes de traballo e dous equipos de protección necesarias, de acordo coas normas de seguridade e hixiene no traballo.

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

Artigo 18º.-Xubilación.

A xubilación será obrigatoria aos 65 anos para todos aqueles traballadores con dereito ao 100% da base reguladora.

Artigo 19º.-Seguro de invalidez ou morte.

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

Para o ano 2004:

Por morte ou invalidez absoluta ou total ocasionada por accidente, 21.000 euros. Esta cobertura entrará en vigor no momento da publicación deste convenio colectivo.

Para o ano 2005:

Por morte ou invalidez absoluta ou total ocasionada por accidente, 24.000 euros.

Para os anos 2006 e 2007:

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

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

Artigo 20º.-Cláusula de desvinculación.

Os compromisos en materia salarial contidos neste convenio serán de aplicación para todas as empresas afectadas polo ámbito deste convenio.

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

1º Comisión paritaria do convenio.

2º Negociación coa representación legal dos traballadores.

3º Mecanismos do AGA.

A todos os mecanismos citados anteriormente achegaráselles a seguinte documentación:

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

-Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación da dita cláusula de atención e a xustificación económica, e a súa repercusión real na mellora global dos resultados da empresa.

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

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

Artigo 21º.-Contratación eventual.

Son traballadores eventuais aqueles admitidos para atender as exigencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou pedidos aínda tratándose da actividade normal da empresa, sempre que así conste por escrito.

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

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

Artigo 22º.-Contratación indefinida.

As empresas de ata 25 traballadores obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto ao cadro de persoal total, de polo menos, un 50%. Non obstante, para efectos de establecer o cadro de persoal total nas empresas de ata 5 traballadores establecerase un cómputo de xornadas realizadas polo persoal contratado baixo calquera modalidade temporal de contratación dividido polo divisor 200.

As empresas de máis de 25 traballadores obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto do cadro de persoal total, de polo menos un 60% para o ano 2005 e 70% para os seguintes anos.

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

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

Artigo 23º.-Mobilidade xeográfica.

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

Artigo 24º.-Enfermidade ou accidente.

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

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

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

Artigo 25º.-Xubilación especial aos 64 anos.

Aos 64 anos poderán facer uso os traballadores da xubilación especial co 100% dos dereitos pasivos, debendo a empresa contratar en forma simultánea a traballadores desempregados rexistrados na oficina de emprego por calquera das modalidades de contrato vixentes na actualidade, excepto as contratacións a tempo parcial, cun período mínimo de duración dun ano.

Artigo 26º.-Axudas de custo.

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

Terán dereito a percibir axuda de custo completa o traballador que teña que pernoitar fóra do seu domicilio habitual e media axuda o que teña que efectuar a comida principal fóra do lugar habitual, por realizar tarefas fóra do centro de traballo.

Artigo 27º.-Dereitos sindicais.

As empresas respectarán o dereito dos traballadores a sindicarse libremente.

Os traballadores afiliados a un sindicato ou asociación legalmente constituídos poderán distribuír información e recadar cotas fóra das horas de traballo sen perturbar a actividade normal da empresa.

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

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

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

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

Artigo 28º.-Salario e garantías salariais.

O salario base será o que figure nas táboas salariais, anexos I, II e III deste convenio. A táboa do anexo I será de aplicación ás empresas dedicadas ás modalidades de comercio citadas no artigo 1, ámbito de aplicación deste convenio incluídas as de nova creación sexa cal sexa a actividade de comercio á que se dediquen. As empresas de comercio téxtil e de comercio de pel que na data do 1 de decembro de 2001 viñan aplicando os convenios respectivos, aplicarán as táboas salariais do anexo II, e anexo III, respectivamente.

-O incremento económico para o ano 2004 será do 2,5% para salario base e, complemento de transporte e antigüidade consolidada.

-O incremento económico para o ano 2005 será do IPC previsto máis 0,75% para salario base, complemento de transporte e antigüidade consolidada.

-O incremento económico para o ano 2006 será o IPC previsto máis 1,25% para salario base, complemento de transporte e antigüidade consolidada.

-O incremento económico para o ano 2007 será o IPC previsto máis 1,50% para salario base, complemento de transporte e antigüidade consolidada.

O incremento salarial establecido terá carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2004 e, tanto as novas táboas, como os atrasos correspondentes, deberán ser aboados no prazo máximo da nómina do mes seguinte a partir da data de publicación do convenio no diario oficial correspondente.

As táboas do salario base do anexo II e o anexo III, igualaranse ás do anexo I en varios tramos, de acordo coas disposicións transitorias 1ª e 2ª.

Cláusula de revisión salarial: en caso de que o IPC real do ano 2004 sexa superior ao 2% producirase unha revisión salarial polo dito exceso. Esta revisión non terá carácter retroactivo e servirá como base para o cálculo do salario do ano seguinte.

En caso de que o IPC real do ano 2005 sexa superior ao IPC previsto para o dito ano, producirase unha revisión polo dito exceso. A dita revisión non terá carácter retroactivo e servirá como base para calcular os salarios do ano seguinte.

En caso de que o IPC real do ano 2006 sexa superior ao IPC previsto para o dito ano, producirase

unha revisión salarial polo dito exceso. A dita revisión non terá carácter retroactivo e servirá como base para calcular o salario do ano seguinte.

En caso de que o IPC real do ano 2007 sexa superior ao IPC previsto para o dito ano, producirase unha revisión salarial polo dito exceso. Excepcionalmente e para este único ano, esta revisión salarial terá carácter retroactivo a 1-1-2007.

As táboas do salario base do anexo II e do anexo III, igualaranse ás do anexo I en varios tramos, de acordo coas disposicións transitorias 1ª e 2ª.

Artigo 29º.-Anticipos.

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

Artigo 30º.-Promoción profesional.

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

Artigo 31º.-Traballos de superior categoría.

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

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

#### Artigo 32º.-Cláusula de adhesión ao AGA.

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

#### Artigo 33º.-Dereitos lingüísticos.

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

#### Artigo 34º.-Complemento de nocturnidade.

O traballo nocturno (desde as 22.00 horas ata as 6.00 horas do día seguinte), terá a seguinte retribución específica: para o ano 2005 un incremento do 20% do salario base/hora. E para o ano 2006 e seguintes un 25% de incremento do salario base/hora.

#### Disposicións transitorias

Primeira.-As partes acordan que a partir do 1 de xaneiro de 2004, as táboas salariais para comercio téxtil serán as que figuran no anexo II. Esta táboa igualarase coa táboa salarial do anexo I en tres tramos, conforme o seguinte procedemento:

Despois de aplicar á táboa do anexo II o incremento salarial pactado no convenio, sumaráselle ás categorías da táboa do anexo II que sexan inferiores ao convenio ao que se incorpora o resultado da seguinte fórmula:

1 x Contía de diferenza que hai que igualar

Número de tramos que restan para o acercamento

En caso de que o resultado sexa inferior a 6,01 euros tomarase esta como cantidade de acercamento, excepto no último tramo que será a cantidade que corresponda.

O 1 de xaneiro de 2007, desaparecerá a táboa do anexo II e aplicarase a táboa xeral do convenio.

As categorías da táboa do anexo II das que o salario base sexa superior ás do anexo I, e ao obxecto de proceder á súa equiparación, o seu incremento salarial será equivalente ao IPC real de cada ano ata que se igualen coas da táboa xeral do convenio.

Para equiparar o complemento de transporte do comercio téxtil (anexo II) aplicarase o mesmo procedemento que para a equiparación do salario base.

Segunda.-As partes acordan que a partir do 1 de xaneiro de 2004, as táboas salariais para comercio pel serán as que figuran no anexo III. Esta táboa igualarase coa táboa salarial do anexo I en tres tramos, conforme o seguinte procedemento:

Despois de aplicarlle á táboa do anexo III o incremento salarial pactado no convenio, sumaráselle ás categorías da táboa do anexo III que sexan inferiores ao convenio ao que se incorpora o resultado da seguinte fórmula:

1 x Contía de diferenza que hai que igualar

Número de tramos que restan para o acercamento

En caso de que o resultado sexa inferior a 6,01 euros tomarase esta como cantidade de acercamento, excepto no último tramo que será a cantidade que corresponda e que aplicará a 31 de decembro de 2006.

O 1 de xaneiro de 2007, desaparecerá a táboa do anexo III e aplicarase a táboa xeral do convenio.

Nas categorías da táboa do anexo III das que o salario base sexa superior ás do anexo I, e co obxecto de proceder á súa equiparación, o seu incremento salarial será equivalente ao IPC real de cada ano ata que se iguallen coas da táboa xeral do convenio.

Para equiparar o complemento de transporte do comercio pel (anexo III), este incrementarase en 3 euros cada ano. Esta revisión farase a 1 de xaneiro de cada ano. O 1 de xaneiro de 2007 aplicarase o complemento de transporte da táboa xeral do convenio.

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

-Vacacións.

-Xornada laboral.

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

#### **Táboas salariais convenio comercio vario (A Coruña)**

<b>Categoría</b>	<b>SB mes ano 2004 (I.S. 2,5%)</b>	<b>SB ano ano 2004</b>
Director	887,97	13.319,55
Titulado grao superior	887,97	13.319,55
Xefe de persoal	887,97	13.319,55
Encargado xeral	887,97	13.319,55
Xefe de administración	887,97	13.319,55

Xefe de vendas	803,62	12.054,3
Xefe de compras	803,62	12.054,3
Xefe de almacén	803,62	12.054,3
Xefe de sucursal	803,62	12.054,3
Xefe administrativo ou administración de segunda	803,62	12.054,3
Xefe de división	789,11	11.836,65
Escaparatista/decorador	789,11	11.836,65
Xefe de sección	750,11	11.251,65
Contable/caixeiro	750,11	11.251,65
Oficial administrativo	750,11	11.251,65
Xefe de grupo	750,11	11.251,65

Programador	750,11	11.251,65
Viaxante	741,03	11.115,45
Xefe de taller/encargado de establecemento	741,03	11.115,45
Dependente	737,65	11.064,75
Rotulista e cortador	737,65	11.064,75
Profesional de oficio de primeira	737,65	11.064,75
Chofer de camión	737,65	11.064,75
Titulado grao medio	737,65	11.064,75
Profesional de oficio de segunda	712,56	10.688,4
Cobrador/conserxe	712,56	10.688,4
Vendedor/cobrador	712,56	10.688,4
Corredor de praza	712,56	10.688,4

Intérprete	699,75	10.496,25
Profesional de oficio de terceira	699,75	10.496,25
Repoñedor/separador	699,75	10.496,25
Secretario/telefonista	699,75	10.496,25
Mozo especializado	699,75	10.496,25
Delineante	688,89	10.333,35
Auxiliar administrativo	688,89	10.333,35
Axudante	675	10.125
Axudante de cortador	675	10.125
Limpador	675	10.125
Mozo/embalador	675	10.125

Auxiliar de caixa	675	10.125
Vixilante ou sereno	675	10.125
Traballadores contratados en prácticas	543,57	8.153,55
-Complemento transporte	72,47	
-Complemento transporte día	2,89	

**Táboas salariais comercio téxtil  
Ano 2004**

<b>Categoría</b>	<b>SB mes</b>	<b>SB ano</b>
<b>Grupo I</b>		
-Persoal técnico titulado		
Titulado grao superior	893,82	13.407,3
Titulado grao medio	794,53	11.917,95
Técnico sanitario	695,36	10.430,4
Axudante	695,36	10.430,4
<b>Grupo II</b>		

-Persoal mercantil non titulado		
Director	973,19	14.597,85
Xefe de división	893,82	13.407,3
Xefe de persoal, xefe compras, xefe vendas e encargado xeral	893,82	13.407,3
Xefe de almacén	803,74	12.056,1
Xefe de grupo	774,29	11.614,35
Xefe de sección mercantil	754,85	11.322,75
Intérprete, viaxante e corredor praza	713,74	10.706,1
Encargado establecemento, vendedor e comprador	741,4	11.121
Dependente	712,68	10.690,2
Dependente maior	740,53	11.107,95
Axudante	635,57	9.533,55
Grupo III		
-Persoal administrativo técnico non titulado e persoal administrativo		
Director	973,19	14.597,85
Xefe de división	893,82	13.407,3
Xefe administrativo	803,62	12.054,3
Secretario e contable	728,26	10.923,9
Xefe de sección administrativa	786,91	11.803,65
-Persoal administrativo		

Contable, caixeiro, taquim. idioma estranxeiro	735,66	11.034,9
Maq. contable, operador e oficial admvo.	728,26	10.923,9
Auxiliar admvo. ou perforista	688,89	10.333,35
Auxiliar de caixa	651,49	9.772,35

Grupo IV		
-Persoal de servizos e activid. auxiliares		
Xefe de sección de servizos	774,29	11.614,35
Debuxante e escaparatista	767,59	11.513,85
Axudante montaxe, delineante, rotulista e visitador	664,34	9.965,1
Cortador	720,78	10.811,7
Axudante de cortador, xefe de taller e persoal oficio	679,31	10.189,65
Capataz prof. ofic. 2ª e 3ª, axudan. mozo, especialista, telefon., telefonista e ascensorista	666,48	9.997,2
Mozo, empaquetadora e repasadora	643,46	9.651,9
Grupo V		
-Persoal subalterno		
Conserxe, cobrador, vixilante, porteiro, sereno e ordenanza	646,82	9.702,3
Persoal de limpeza	637,88	9.568,2

Persoal de limpeza por hora	3,82	
Complemento de transporte	72,47	

\* Xa está aplicada a disposición transitoria 1ª nas táboas salariais

**Táboas salariais comercio pel  
Ano 2004**

<b>Categoría</b>	<b>SB mes</b>	<b>SB ano</b>
Axudante	649,29	9.739,35
Dependente	692,1	10.381,5
Dependente maior	713,43	10.701,45
Xefe sección	737,13	11.056,95
Xefe almacén	836,57	12.548,55
Xefe sucursal	836,57	12.548,55
Encargado xeral	954,92	14.323,8

Encargado de compras e vendas	786,13	11.791,95
Mozo de almacén	648,97	9.734,55
Corredor de praza	713,01	10.695,15
Auxiliar de caixa	661,38	9.920,7
Contable/caixeiro	736,49	11.047,35
Xefe administrativo	888,1	13.321,5
Oficial administrativo	712,98	10.694,7
Auxiliar administrativo	657,38	9.860,7
Escaparatista	746,78	11.201,7
-Complemento transporte	59,36	

\* Xa está aplicada a disposición transitoria 2ª nas táboas salariais.