



[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

## **CAPÍTULO I**

### **UNIDADES DE NEGOCIACIÓN**

#### **ARTIGO 1º.—PARTES ASINANTES**

Son partes asinantes do presente Convenio as Centrais Sindicais Comisiones Obreras (CCOO), a Unión General de Trabajadores (UGT) e a Confederación Intersindical Galega (CIG), en representación dos traballador/as, e a Asociación Provincial de Empresarios do Comercio de Móbeis, en representación dos empresarios do Sector.

**CAPÍTULO II****ÁMBITO, VIXENCIA, DURACIÓN E RESCISIÓN***ARTIGO 2º.—ÁMBITO TERRITORIAL*

O presente convenio afectará a tódalas empresas relacionadas coa actividade de comercio de móbeis da provincia de Pontevedra.

*ARTIGO 3º.—ÁMBITO FUNCIONAL*

O presente convenio regulará as relacións económicas e laborais entre as empresas e os traballadores/as encadrados no sector de “Venta de Móbeis” da provincia de Pontevedra.

*ARTIGO 4º.—ÁMBITO PERSOAL*

O convenio afectará á totalidade do persoal técnico, administrativo, subalterno e obreiro do comercio de móbeis.

*ARTIGO 5º.—VIXENCIA - EFECTOS ECONÓMICOS*

O presente convenio entrará en vigor aos vinte días da súa sinatura, sen prexuízo da súa publicación no BOP, se ben os seus efectos económicos se retrotraeránse ó 1º de xaneiro de 2009.

*ARTIGO 6º.—DURACIÓN*

A duración deste Convenio será de tres anos, contados a partires do 1 de xaneiro de 2009, rematando os seus efectos o 31 de decembro de 2011.

*ARTIGO 7º.—RESCISIÓN E REVISIÓN*

O Convenio poderá rescindir-se mediante aviso previo formulado en tempo e forma, de acordo coa lexislación vixente, cunha antelación dun mes á data de remate da súa vixencia.

**CAPÍTULO III****XORNADA, VACACIÓNS, HORAS EXTRAS, LICENZAS E EXCEDENCIAS***ARTIGO 8º.—XORNADA LABORAL*

A xornada laboral semanal, será de 40 horas de traballo efectivo, en xornada diaria continuada ou partida. Cando por razóns obxectivas sexa necesario, as partes negociarán outros sistemas de cómputo e control, respectándose, en todo caso, o tempo máximo semanal mencionado.

O horario de traballo fixarase en cada empresa, tendo en conta que a prestación de servizos realizárase de luns a sábado pola mañá.

*ARTIGO 9º.—VACACIÓNS*

O persoal afectado por este Convenio, terá dereito a 30 días naturais de vacacións anuais, a aproveitar, preferentemente, entre os meses de xuño a setembro, émbolos dous inclusive.

Para a elección de quenda por parte dos traballadores/as, seguirase en cada centro de traballo, unha orde rotativa de preferencia, de tal xeito que, quen tivo preferencia na elección de quenda o pasado ano, pasa a selo último á hora de escoller quenda no presente. Acórdase un aviso previo mínimo de 60 días, para o establecemento da correspondente quenda de vacacións.

Os traballadores/as que non poidan desfrutar as vacacións, previamente establecidas no calendario laboral da empresa, por atoparse xa con anterioridade en situación de I.T., terán dereito ao goce das

mesmas sempre que causen alta médica antes de rematar o ano natural, non podendo acumulalas ao ano seguinte. Esta medida non será de aplicación a aquelas empresas que teñan establecido o peche por vacacións nun mes concreto do ano.

Unha vez se produza a alta médica do traballador/a no suposto ftrazado anteriormente, o goce de vacacións fixarase de mutuo acordo entre este e a empresa.

#### ARTIGO 10º.—DÍAS 24 E 31 DE DECEMBRO

Os/as traballadores/as afectados por este Convenio gozarán do descanso as tardes dos días 24 e 31 de decembro. As citadas tardes consideraranse abonables e non recuperables.

Estas licenzas desaparecen automaticamente do Convenio, no soposto de que se produza, con carácter xeneral e a nivel nacional, unha redución da xornada.

#### ARTICULO 11º.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Conforme ao previsto no parágrafo segundo do punto 1. do artigo 35º do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes do presente Convenio establecen que as horas extraordinarias se aboarán cun recargo do 35% sobre o salario que corresponda a cada hora ordinaria segundo categoría das táboas do convenio de cada ano.

#### ARTIGO 12º.—LICENZAS

- a) Os/as traballadores/as terán dereito a unha licenza retribuida de ata un máximo de catro días naturais ao ano, por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora, téndose en conta para elo os desprazamentos que o traballador/a teña de facer e as demais circunstancias que no caso concorran.

Esta licenza, demostrada a súa indubidable necesidade, concederase no acto, sen prexuízo das sancións que poidan impoñerse ó traballador/a que alegue causas que resulten falsas.

- b) Mesmamente, nos casos de morte de cónxuxe, ascendentes, descendentes ou irmáns, así como enfermidade grave de cónxuxe, pais e fillos e alumeado da esposa, os traballadores/as terán dereito a unha licenza retribuida de ata cinco días naturais, tendo en conta para elo os desprazamentos que o/a traballador/a teña que realizar e as demais circunstancias que no caso concorran.
- c) Dous días por hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador/a necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.
- d) Asemade o traballador/a terá dereito a unha licenza retribuida dun día, sen necesidade de seren xustificada. Dita licencia non poderá ser acumulable a períodos de vacacións e deberá ser solicitada cunha antelación de 10 días, alúmenos.

Esta última licenza desaparecerá automaticamente do Convenio, no suposto de que prodúzase, con carácter xeral e no ámbito nacional, unha redución da xornada.

- e) Segundo no previsto no artigo 37.4 do Estatuto dos Traballadores, as/os traballadoras/es por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumular o goce deste dereito de redución de xornada por lactación, en 15 días naturais que se unirán e gozarán inmediatamente despois do remtate do período da baixa por maternidade

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que amáoslos dous traballen.

f) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre ao menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terán o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por sé mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres. No obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactancia e da redución de xornada, previstos nos apartados e) e f) deste artigo, corresponderá ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O/a traballador/a deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data na que se reincorporará á súa xornada ordinaria

As discrepancias xurdidas entre o empresario e o traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de goce previstos nos apartados e) e f) deste artigo, serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

Nos apartados e) e f) deste artigo transcribíse a efectos informativos o disposto no E.T. no artigo 37.4, 5 e 6, de tal maneira que deberá modificarse automaticamente ao mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal citado.

#### ARTIGO 13º.—EXCEDENCIAS

A efectos informativos transcribíse o disposto no artigo 46.3 do E.T., de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os/as traballadores/as para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por sé mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos/as traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin á que, se é o caso, viñera gozando.

O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a coia participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

**CAPÍTULO IV****CÓMPUTOS****ARTIGO 14º.—ABSORCIÓN**

Os aumentos concedidos polo presente Convenio, absorberán ós que, por imperativo legal, impuxéranse con posterioridade, durante a vixencia do mesmo.

**ARTIGO 15º.—CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS**

Tendo a consideración de bases mínimas as establecidas neste Convenio, serán respectadas as condicións máis beneficiosas que as empresas afectadas polo mesmo tiveran xa concedidas ao seu respectivo persoal.

**CAPÍTULO V****RETRIBUCIÓN SALARIAIS****ARTIGO 16º.—SALARIOS E REVISIÓN SALARIAL**

Durante o primeiro ano de vixencia do convenio (1/01/2009 a 31/12/2009) o persoal afectado polo Convenio percibirá as retribucións consignadas na Táboa salarial Anexa que supoñen un incremento, respecto ás vixentes ao 31/12/2008, do 2,5%.

As retribucións para o segundo ano de vixencia do convenio (1/01/2010 a 31/12/2010), tamén se reflicten na citada Táboa e supoñen un incremento sobre a vixente ao 31/12/2009, do 3%.

Asemade, as retribucións correspondentes o terceiro ano de vixencia do convenio (1/01/2011 a 31/12/2011), reflectidas tamén na citada Táboa, son o resultado de incrementar as vixentes a 31/12/2010, un 2,5%.

No caso de que o índice de prezos o consumo (IPC), rexistrase ao 31 de decembro de 2011, un incremento, respecto o 31 de decembro de 2010, superior a 3,5%, dito exceso servirá de base para a negociación do ano 2012.

No momento en que se coñeza o IPC citado no parágrafo anterior, procederase a contificar o exceso, calculado sobre os salarios utilizados para realizar os aumentos pactados para o 2011, engadíndollos aos salarios vixentes a 31 de decembro de 2011, e sobre a cantidade resultante calcularanse os incrementos salariais que haberán de rexer a partir do 1 de xaneiro de 2012.

**ARTIGO 17º.—ANTIGÜIDADE**

Os aumentos periódicos por anos de servizo ata o 31 de decembro de 2000, consistiron en cuadrienios na contía do cinco por cento do salario base correspondente á categoría na que está clasificado.

A partir da citada data 31/12/2000, desaparece o concepto e tratamento do plus persoal de antigüidade, tanto en seus aspectos normativos como retributivos.

Como consecuencia da dita eliminación, terase en conta os seguintes compromisos:

- A) Os/as traballadores/as manterán e consolidarán tan só os importes daqueles cuadrienios que tivesen devengados polo plus persoal de antigüidade, a 31 de decembro de 2000, polo que non se terán en conta os tramos intermedios.
- B) Os importes obtidos, ao amparo do previsto na letra anterior, manteranse invariables e por tempo indefinido como un plus retributivo Ad personam, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, extinguíndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador/a.

C) Dito plus retributivo Ad personam reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de antigüidade consolidada.

*ARTIGO 18º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS*

O persoal afectado por este Convenio, percibirá anualmente tres gratificaciones extraordinarias, polo importe dunha mensuralidade cada unha, nos meses de Marzo (paga de beneficios), Xullo e Decembro, que aboaranse con amaño ó salario base do Convenio máis antigüidade, no seu caso.

*ARTIGO 19º.—INCAPACIDADE TEMPORAL*

No caso de incapacidade temporal derivada de enfermidade ou accidente, así como de baixa por resgo no embarazo, debidamente acreditados pola Seguridade Social, do persoal comprendido no réxime de asistencia a mesma, a empresa completará as retribucións ata o 100% do salario das Táboas Anexas máis a antigüidade se a houbera.

*ARTIGO 20º.—GRATIFICACIÓN ESPECIAL AOS ESCAPARATISTAS*

O persoal non contratado como escapatista que, non obstante, realice con carácter normal a función de ornamentación de escaparates nos establecementos, terá dereito, en concepto de gratificación especial, a un plus do 10% do seu salario base.

**CAPÍTULO VI**

**CONCEPTOS EXTRASALARIALES**

*ARTIGO 21º.—PLUS DE TRANSPORTE*

Todo o persoal das empresas afectadas por este convenio, percibirá durante a vixencia do convenio un plus de transporte, por día efectivo de traballo (incluído o sábado), nas seguintes contías:

- Primeiro ano (2009): 3,60€
- Segundo ano (2010): 3,85€
- Terceiro ano (2011): 4,00€

*ARTIGO 22º.—SAÍDAS DE VIAXE E DIETAS*

O persoal ó que se confiren algunha comisión de servizo fóra da súa residencia habitual de traballo, terá dereito a que se aboen os gastos que houbera efectuado, previa presentación dos xustificantes correspondentes.

En compensación daqueles gastos cuxa justificación non resulte posíbel, a partir da entrada en vigor do convenio, o persoal terá dereito, ademais, a unha dieta diaria nas seguintes contías:

	<i>Anos:</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>
—En desprazamentos por media xornada.....		2,42€	2,49€	2,55€
—En desprazamentos por xornada completa....		3,80€	3,91€	4,01€

**CAPÍTULO VII**

**ACCIÓN SOCIAL**

*ARTIGO 23º.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO*

A efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 48.4 do E.T., de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.



1.—No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

No obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, asemade, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. En caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que reglamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción

2.—No suposto de risco durante o embarazo, nos termos previstos no artigo 26, apartados 2 e 3, da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato rematará o día no que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

## CAPÍTULO VIII

### MELLORA DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

#### ARTIGO 24º. – PRENDAS DE TRABALLO

As empresas facilitarán ó seu persoal dúas vestimentas ó ano en concepto de uniformes ou útiles de traballo, ou o seu equivalente en metálico, se é o caso.

#### ARTIGO 25º.—DESCONTO EN COMPRAS

O desconto mínimo nas compras que realice o persoal nas súas respectivas empresas será do vinte por cento sobre o prezo venda ao público, agás nos artigos de oferta ou rebaixa; respectándose as situacións máis favorábeis que veñan dando.

**CAPÍTULO IX**  
**ACCIÓN SINDICAL**

**ARTIGO 26º.—CONTRATACIÓN**

Compromiso de emprego fixo.—A partir da entrada en vigor deste Convenio, establécese como obriga nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 70%.

Contratos de formación e en prácticas.—A retribución a aboar no primeiro ano de vixencia do contrato será do 80% do salario fixado en convenio para a categoría que se vai a formar ou para a que vai realizar as prácticas o traballador. Retribución que no segundo ano de vixencia do contrato será do 90%.

O non previsto neste artigo estarase ao disposto no artigo 11º do Estatuto dos Traballadores e as súas normas de desenrolo.

**CAPÍTULO X**  
**REPRESENTACIÓN DAS PARTES NEGOCIADORAS**

**ARTIGO 27º.—COMISIÓN PARITARIA**

De acordo co establecido no artigo 85 do Estatuto dos Traballadores, créase unha comisión paritaria integrada por un/ha presidente/a, un/ha secretario/a e dous vocais pola representación dos empresarios e outros dous pola representación dos/as traballadores/as, coa asesoría correspondente. Esta Comisión constituirase no prazo de quince días seguintes á aprobación do Convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**

As diferenzas económicas resultantes da aplicación do incremento salarial pactado, tendo en conta os efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2009, poderanse facer efectivos nos seis meses seguintes a sinatura do presente convenio.

Vigo, 12 de mayo de 2011.

**TABOÁ SALARIAL ANEXA**

	ANO 2009 (2,5%)		ANO 2010 (3%)		ANO 2011 (2,5%)	
	Salario Mes	Salario Ano	Salario Mes	Salario Ano	Salario Mes	Salario Ano
<b>GRUPO I</b>						
Encargado	786,70	11.800,50	810,30	12.154,50	830,56	12.458,40
Viaxante	771,49	11.572,35	794,63	11.919,45	814,50	12.217,50
Dependente	775,30	11.629,50	798,56	11.978,40	818,52	12.277,80
Axudante de dependente	767,63	11.514,45	790,66	11.859,90	810,43	12.156,45
Traballadores en formación e en prácticas: 80% do salario da categoría para a que se vai formar ou para a que se vai realizar prácticas, durante o 1º ano de contrato, e o 90%, o segundo ano do contrato (artº 26)						
Auxiliar de caixa	771,49	11.572,35	794,63	11.919,45	814,50	12.217,50
<b>GRUPO II</b>						
Oficial administrativo	775,30	11.629,50	798,56	11.978,40	818,52	12.277,80
Auxiliar administrativo	766,78	11.501,70	789,78	11.846,70	809,52	12.142,80
<b>GRUPO III</b>						
Delineante	775,30	11.629,50	798,56	11.978,40	818,52	12.277,80
Profisonal de Oficio de 1ª	775,30	11.629,50	798,56	11.978,40	818,52	12.277,80
Profisonal de Oficio de 2ª	771,49	11.572,35	794,63	11.919,45	814,50	12.217,50
Chofer de 1ª	775,30	11.629,50	798,56	11.978,40	818,52	12.277,80
Chofer de 2ª	771,49	11.572,35	794,63	11.919,45	814,50	12.217,50
Mozo especializado	768,38	11.525,70	791,43	11.871,45	811,22	12.168,30

Vigo, a 4 de xullo de 2011.—A Xefa do Dpto. Territorial, Mª Carmen Bianchi Valcarce. **2011007264**