

Consellería de Traballo

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo do sector de COMERCIO DE MUEBLES, con nº de código 3600355, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 29-11-2006, subscrito en representación da parte económica pola Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de Muebles de Pontevedra, e, da parte social, pola central sindical CC.OO., en data 22-11-2006. De conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

ARTÍCULO 1º.—PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente Convenio los delegados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores, y la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de Muebles, en representación de los empresarios del Sector.

ARTÍCULO 2º.—ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio afectará a todas las empresas relacionadas con la actividad de comercio de muebles de la provincia de Pontevedra.

ARTÍCULO 3º.—ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regulará las relaciones económicas y laborales entre las empresas y trabajadores encuadrados en el Sector de “Venta de Muebles” de la provincia de Pontevedra.

ARTÍCULO 4º.—ÁMBITO PERSONAL

El Convenio afectará a la totalidad del personal técnico, administrativo, subalterno y obrero del comercio de muebles.

ARTÍCULO 5º.—EFECTOS ECONÓMICOS

El presente Convenio entrará en vigor a los 20 días de su firma, sin perjuicio de su publicación en el B.O.P., si bien los efectos económicos se retrotraerán al 1º de enero de 2006.

ARTÍCULO 6º.—DURACIÓN

La duración de este Convenio será de tres años, contados a partir del 1 de enero de 2006 finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2008.

ARTÍCULO 7º.—RESCISIÓN Y REVISIÓN

El Convenio podrá rescindirse mediante el preaviso formulado en tiempo y forma, de acuerdo con la legislación vigente, con una antelación de un mes a la fecha de terminación de su vigencia.

ARTÍCULO 8º.—ABSORCIÓN

Los aumentos concedidos por el presente Convenio, absorberán a los que, por imperativo legal, se impusieran posteriormente, durante la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 9º.—SALARIOS—REVISIÓN SALARIAL

Para el primer año de vigencia de convenio (1/01/2006 a 31/12/2006) el personal afectado por el Convenio, percibirá, con efectos de 1/01/2006, las retribuciones consignadas en la Tabla Salarial Anexa que suponen un incremento, respecto a las vigentes al 31/12/2005, del 3,5%.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), registrase al 31 de diciembre de 2006 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2005, superior al 3%, dicho exceso servirá de base para la negociación del año 2007.

Para el segundo año de vigencia del convenio (1/01/2007 a 31/12/2007), se incrementará la tabla vigente 31/12/2006, en el IPC previsto por el Gobierno para ese año 2007, más el 0,75%.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), registrase al 31 de diciembre de 2007 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2006, superior al IPC previsto por el Gobierno para el año 2007, dicho exceso servirá de base para la negociación del año 2008.

Para el tercer año de vigencia del convenio (1/01/2008 a 31/12/2008), se incrementará la tabla vigente 31/12/2007, en el IPC previsto por el Gobierno para ese año 2008, más el 0,75%.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), registrase al 31 de diciembre de 2008 un

incremento, respecto al 31 de diciembre de 2007, superior al IPC previsto por el Gobierno para el año 2008, dicho exceso servirá de base para la negociación del año 2009.

ARTÍCULO 10º.—ANTIGÜEDAD

Los aumentos periódicos por años de servicio hasta el 31 de diciembre de 2000, consistieron en cuatrienios en la cuantía del cinco por ciento del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado.

A partir de la citada fecha del 31/12/2000, desapareció el concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos.

Como consecuencia de dicha eliminación, se tendrán en cuenta los siguientes compromisos:

- a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán tan solo los importes de aquellos cuatrienios que tuvieron devengados por el complemento personal de antigüedad, al 31 de diciembre de 2000, por lo que no se tendrán en cuenta los tramos intermedios.
- b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra anterior, se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo *ad personam*, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador.
- c) Dicho complemento retributivo *Ad Personam* se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de Antigüedad consolidada.

ARTÍCULO 11º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por este Convenio, percibirá anualmente tres gratificaciones extraordinarias, por el importe de una mensualidad cada una, en los meses de marzo (Paga de Beneficios), julio y diciembre, que se abonarán con arreglo al salario base del Convenio más antigüedad, en su caso.

ARTÍCULO 12º.—JORNADA LABORAL

La jornada laboral semanal, será de 40 horas de trabajo efectivo, en jornada diaria continuada o partida. Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociarán otros sistemas de cómputo y control, respetándose, en todo caso, el tiempo máximo semanal mencionado.

El horario de trabajo se fijará en cada empresa, teniendo en cuenta que la prestación de servicios se realizará de lunes a sábado por la mañana.

ARTÍCULO 13º.—VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales, a disfrutar, preferentemente, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Para la elección de turno por parte de los trabajadores, se seguirá en cada centro de trabajo, un orden rotativo de preferencia, de tal forma que, quien tuvo preferencia en la elección de turno el pasado año, pasa a ser el último a la hora de elegir turno en el presente. Se acuerda un preaviso mínimo de 60 días, para el establecimiento del correspondiente turno de vacaciones.

Los trabajadores que no puedan disfrutar las vacaciones, previamente establecidas en el calendario laboral de la empresa, por encontrarse ya con anterioridad en situación de I.T., tendrán derecho al disfrute de las mismas siempre que causen alta médica antes de finalizar el año natural, no pudiendo acumularlas al año siguiente. Esta medida no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecido el cierre por vacaciones en un mes concreto del año.

Una vez se produzca el alta médica del trabajador en el supuesto planteado anteriormente, el disfrute de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre éste y la empresa.

ARTÍCULO 14º.—PLUS DE TRANSPORTE

Todo el personal de las empresas afectadas por este Convenio, percibirá durante el primer año de vigencia del convenio (2006) un plus de transporte, por día efectivo de trabajo (incluido el sábado), de 3,18 €.

Dicha cifra se incrementará para el segundo año de vigencia del convenio en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 más el 0,75%.

Del mismo modo, para el tercer año de vigencia del convenio, se incrementará la cifra que resulte para el segundo año, en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2008 más el 0,75%.

ARTÍCULO 15º.—GRATIFICACIÓN ESPECIAL A LOS ESCAPARATISTAS

El personal no contratado como escapatista que no obstante realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base.

ARTÍCULO 16º.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Teniendo la consideración de bases mínimas las establecidas en este Convenio, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que las empresas afectadas por el mismo tuvieron ya concedidas a su respectivo personal.

ARTÍCULO 17º.—PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas facilitarán a su personal dos vestimentas al año en concepto de uniformes o útiles de trabajo, o su equivalente en metálico, en su caso.

ARTÍCULO 18º.—INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, así como de baja por riesgo en el embarazo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las retribuciones hasta el 100% del salario de las tablas anexas más la antigüedad si la hubiere.

ARTÍCULO 19º.—LICENCIAS

- a) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de hasta un máximo de CUATRO días naturales al año, por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurran.

Esta licencia, demostrada su indudable necesidad, se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.

- b) Igualmente, en los casos de muerte de cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, así como enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos y alumbramiento de esposa, los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de hasta cinco días naturales, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de realizar y las demás circunstancias que en el caso concurran.
- c) Dos días por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Asimismo el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de un día, sin necesidad de ser justificada. Dicha licencia no podrá ser acumulable a períodos vacacionales y deberá ser solicitada con una antelación de 10 días, al menos.

Esta última licencia desaparecerá automáticamente del Convenio, en el supuesto de que se produzca con carácter general y en el ámbito nacional una reducción de la jornada.

- e) 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 su

voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada, previsto en este apartado, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

En los apartados c), e) y f) de este artículo se transcribe a efectos informativos lo dispuesto E.T. en el artículo 37.4, 5 y 6, de tal manera que deberá modificarse automáticamente al mismo tiempo y en la misma línea que lo haga el texto legal citado.

ARTÍCULO 20º.—EXCEDENCIAS

A efectos informativos se transcribe lo dispuesto en el artículo 46.3 del E.T., de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal.

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ARTÍCULO 21º.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

A efectos informativos se transcribe lo dispuesto en el artículo 48.4 del E.T., de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal.

- 1.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada

e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción

- 2.—En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del

contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

ARTÍCULO 22º.—DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de descanso las tardes de los días 24 y 31 de diciembre. Las citadas tardes se considerarán abonables y no recuperables.

Estas licencias desaparecen automáticamente del Convenio, en el supuesto de que se produzca, con carácter general y en el ámbito nacional, una reducción de la jornada.

ARTÍCULO 23º.—SALIDAS DE VIAJE Y DIETAS

El personal al que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, a partir de la entrada en vigor del convenio, el personal tendrá derecho, además, a una dieta diaria en las siguientes cuantías:

Año 2006

- En desplazamientos por media jornada: 2,24 €
- En desplazamientos por jornada completa: 3,51 €

Dichas cuantías se incrementarán para el año 2007 en el IPC previsto por el Gobierno para ese año más el 0,75%.

Del mismo modo, para el año 2008, se incrementarán las dietas que resulten para el año 2007, en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2008 más el 0,75%.

ARTÍCULO 24º.—DESCUENTO EN COMPRAS

El descuento mínimo en las compras que realice el personal en sus respectivas empresas será del veinte por ciento sobre el precio venta al público, salvo en los artículos de oferta o rebaja; respetándose las situaciones más favorables que se vengando.

ARTÍCULO 25º.—CONTRATACIÓN

Compromiso de empleo fijo.—A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se establece como obligatorio en las empresas del sector un porcentaje mínimo de empleo fijo del 50%.

Contratos de Formación y en prácticas.—La retribución a abonar durante el primer año de vigencia del contrato será del 80% del salario fijado en convenio para la categoría que se va a formar o para la que va a realizar las prácticas el trabajador. Retribución que para el segundo año de vigencia del contrato será del 90%.

ARTÍCULO 26º.—COMISIÓN PARITARIA

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria integrada por un presidente, un secretario y dos vocales por la representación de los empresarios y otros dos por la representación de los trabajadores, con la Asesoría correspondiente. Esta Comisión se constituirá en el plazo de 15 días siguientes a la aprobación del Convenio.

TABLA SALARIAL ANEXA

Vigencia del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2006

AÑO 2006

CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL
GRUPO I	
Encargado	711,74 €
Viajante	697,98 €
Dependiente	701,43 €
Ayudante de dependiente	694,49 €
Trabajadores en formación y en prácticas:	
80% del salario de la categoría para la que se va a formar o para la que va a realizar prácticas, durante el 1.º año de contrato y 90%, en el segundo año de contrato (artículo 25).	
Auxiliar de caja	697,98 €
GRUPO II	
Oficial administrativo	701,43 €
Auxiliar administrativo	693,72 €
GRUPO III	
Delineante	701,43 €
Profesional de Oficio de 1.ª	701,43 €
Profesional de Oficio de 2.ª	697,98 €
Chófer de 1.ª	701,43 €
Chófer de 2.ª	697,98 €
Mozo especializado	695,17 €

Vigo, 11 de decembro de 2006.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2006011807**

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, REAL AERO CLUB DE VIGO, con nº de código 3600022, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 11-12-2006, suscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo delegado de persoal, en data 27-10-2006. De conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real de-