

ARTIGO 1º.—PARTES ASINANTES

Son partes asinantes do presente Convenio a Confederación Intersindical Galega (CIG), en representación dos/as Traballadores/as, e a Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de Bazares e Artigos de Agasallo de Pontevedra, en representación dos empresarios do Sector.

ARTIGO 2º.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente Convenio é de aplicación obrigatoria a todas aquelas empresas adicadas ao comercio polo miúdo de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de agasallo, adorno e reclamo; tendas denominadas de “miniprezos” e similares e, en xeral, aquelas adicadas ao comercio de artigos múltiples sen predominio dentro do mesmo establecemento, cuxos centros de traballo atópanse comprendidos dentro da provincia de Pontevedra.

ARTIGO 3º.—ÁMBITO PERSOAL

Afectará tanto ao persoal que actualmente preste os seus servizos nas referidas empresas, como a aquel que ingrese no futuro, durante a vixencia do convenio.

ARTIGO 4º.—VIXENCIA

O convenio entrará en vigor aos quince días da súa sinatura, aínda que os seus efectos económicos rexerán a partir do 1º de xaneiro de 2009.

ARTIGO 5º.—DURACIÓN

O presente Convenio terá unha duración de tres anos, finalizando os seus efectos o 31 de decembro de 2011, prorrogándose automaticamente por anualidades, de non mediar denuncia das partes con tres meses, ao menos, ao termo da súa vixencia.

ARTIGO 6º.—COMPENSACIÓN E ABSORCIÓN

As condicións que se establecen neste Convenio, compensarán calquera das existentes no momento de entrar en vigor, e absorberán as que no futuro se estableceran calquera que fora a norma de que deriven.

ARTIGO 7º.—RETRIBUCIÓN

Os soldos e salarios correspondentes ás distintas categorías, para o primeiro ano de vixencia do convenio (2009) son os que figuran na táboa salarial anexa e representan un incremento do 2,5% respecto ao ano anterior.

Para o segundo e terceiro ano de vixencia do convenio (2010 e 2011), os soldos e salarios provisionais son os que figuran nas respectivas táboas anexas e representan un incremento sobre cada un dos anos anteriores do 2%.

ARTIGO 8º.—REVISIÓN SALARIAL

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC), establecido polo I.N.E., rexistrase ao 31 de decembro de 2010 un incremento, respecto ao 31 de decembro de 2009, superior ao 2%, efectuarase unha revisión da táboa salarial no exceso sobre a indicada cifra, axiña que se constate oficialmente devandita circunstancia. A devandita revisión efectuarase con efectos de 1 de xaneiro de 2010, servindo asemade de base de cálculo para o incremento salarial do ano 2011.

Asemade, no caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC), establecido polo I.N.E., rexistrase ao 31 de decembro de 2011 un incremento, respecto ao 31 de decembro de 2010, superior ao 2%, efectuarase unha revisión da táboa salarial no exceso sobre a indicada cifra, axiña que se constate oficialmente devandita circunstancia. Devandita revisión efectuarase con efectos de 1 de xaneiro de 2011, servindo así mesmo de base de cálculo para os incrementos salariais que se pacten para o 2012.

ARTIGO 9º.—NON DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo igual o mesmo salario, tanto por salario base, como polos complementos salariais, sen discriminación ningunha por razón de sexo.

ARTIGO 10º.—GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

Establécense como gratificacións extraordinarias as seguintes:

- Paga de Xullo; igual a unha mensualidade do salario base máis a antigüidade, cando for o caso, en concepto de gratificación de xullo.
- Paga de Outubro; consistente en 16 días do salario base máis a antigüidade, no seu caso.
- Paga de Decembro; igual a unha mensualidade do salario base máis a antigüidade, se for o caso, en concepto de gratificación de Nadal.
- Paga de Marzo, igual a unha mensualidade do salario base máis a antigüidade, se for o caso, en concepto de participación en beneficios.

ARTIGO 11º.—ANTIGÜIDADE

Os aumentos periódicos por tempo de servizo ata o 31 de marzo de 2001, consistiron en trienios na contía do cinco por cento sobre os salarios deste Convenio.

A partir da citada data do 31 de marzo de 2001, desapareceu o concepto e tratamento do complemento persoal de antigüidade, tanto nos seus aspectos normativos, como retributivos.

Como consecuencia de devandita eliminación, tiveronse en conta os seguintes compromisos:

- a) Os/as traballadores/as manterán e consolidarán tan só os importes daqueles trienios que tivesen devengados polo complemento persoal de antigüidade ao 31 de marzo de 2001, polo que non se terán en conta os tramos intermedios.
- b) Os Importes obtidos ao abeiro do previsto na letra anterior manteranse invariables e por tempo indefinido como un complemento retributivo Ad personam, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, extinguíndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador.
- c) Dito complemento retributivo Ad personam reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de Antigüidade consolidada.

ARTIGO 12º.—SAÍDAS E AXUDAS DE CUSTO

Se por necesidades de servizo, algún/ha traballador/a, tivese que desprazarse fóra da cidade, na que habitualmente ten o seu destino, a empresa abonaralle os gastos que tivese efectuado, despois da presentación dos xustificantes correspondentes. En compensación daqueles gastos, cuxa xustificación, non resulte posible, o persoal terá dereito, ademais, a unha axuda de custo segundo o desprazamento, sexa por media xornada ou completa, respectivamente, de:

- Ano 2009 : 4,62 euros e 7,56 euros.
- Ano 2010 : 4,72 “ e 7,72 “
- Ano 2011 : 4,81 “ e 7,87 “

ARTIGO 13º.—XORNADA DE TRABALLO

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

Nos supostos de xornada continuada establecerase un período de descanso de 15 minutos, coñecido como “tempo de descanso”, que se computará como tempo de traballo efectivo.

ARTIGO 14º.—VACACIÓNS

Todo o persoal cun ano na empresa, gozará dun período de trinta e un días naturais de vacacións.

Se no período de goce dos trinta e un días citados, coincidisen dous ou máis días dos declarados como festas laborables no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia (incluídos os festivos locais), o/a traballador/a terá dereito á “recuperación” dun deles, cuxo goce fixarase de mutuo acordo entre a empresa e o traballador/a, sen que este poida unirse ao período de vacacións nin a outros festivos.

ARTIGO 15º.—PÓLIZA DE ACCIDENTES

A partir da publicación do convenio, as empresas afectadas polo presente convenio, estarán obrigadas a concertar unha póliza de seguro, que cubra aos seus traballadores/as da continxencia de morte, invalidez absoluta e permanente para todo traballo, por un importe de 9.000 euros.

As devanditas cantidades serán efectivas unha vez declaradas oficialmente as continxencias que se citan, e por unha soa vez.

ARTIGO 16º.—INCAPACIDADE TEMPORAL

As empresas, en caso de incapacidade temporal, calquera que sexa a súa orixe, completarán as prestacións da Seguridade Social até o 100% do salario do convenio, durante doce meses, a partir do recibo da baixa.

ARTIGO 17º.—FALTAS E SANCIÓN

Estarase ao disposto na lexislación vixente.

ARTIGO 18º.—RECOÑECIMENTO MÉDICO

Todas as empresas vinculadas ao presente convenio, estarán obrigadas a levar a cabo un recoñecemento médico anual a todo o seu persoal, aínda que será o/a traballador/a o/a que finalmente decida se desexa, ou non, realizalo, salvo naqueles casos nos que a lexislación obrigue a súa realización.

ARTIGO 19º.—PERMISOS RETRIBUIDOS

De conformidade co disposto nos artigos 37.3 do Estatuto dos/as Traballadores/as o persoal, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos seguintes:

- a) 15 días naturais en caso de matrimonio.
- b) 5 días naturais nos casos de nacemento de fillo/a.
- c) Até 5 días naturais, por falecemento de cónxuxe, ascendentes, descendentes ou irmáns, así como accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de cónxuxe, pais e fillos, téndose en conta para a súa concesión os desprazamentos que o/a traballador/a teña que realizar e as demais circunstancias que en cada caso concorran.
- d) Até un máximo de catro días naturais ao ano por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora, téndose en conta para iso os desprazamentos que o/a traballador/a teña que facer e as demais circunstancias que no caso concorran.

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

- e) Asemade, o/a traballador/a terá dereito a unha licenza retribuída de dous días ao ano, sen necesidade de ser xustificada. Dita licenza non poderá ser acumulable a períodos de vacacións e deberá ser solicitada cunha antelación de 5 días, polo menos, para un deles; fixándose o segundo de acordo coas necesidades da empresa.

Esta licenza de dous días, desaparecerá automaticamente do Convenio, no suposto de producir con carácter xeral e no ámbito nacional, unha redución da xornada.

Os dereitos en materia de permisos retribuídos recoñecidos aos cónxuxes nos apartados b) e c) deste artigo, estenderase ás parellas de feito, inscritas no rexistro do organismo que competa; debendo acreditar nas previstas no apartado c) un período de convivencia mínimo de un ano.

ARTIGO 20º.—LACTACIÓN

As/os traballadoras/es por lactación dun fillo/a menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, ao comezo ou ao final da xornada laboral ou dalgún das quendas da mesma, que haberá de pactarse de mutuo acordo coa empresa; non en tanto o cal, a traballadora ou o traballador, poderán acollerse á posibilidade de dividir a hora de ausencia ao traballo en dúas fraccións de media hora.

Sempre a elección da traballadora, esta poderá substituír o exercicio do dereito de lactación tal e como está establecido pola lei, pola acumulación de 16 días ao permiso de maternidade. Este permiso poderá ser gozado pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

ARTIGO 21º.—EXCEDENCIAS

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

As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto que o sexa por natureza, ou por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde 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 dous anos, as traballadoras/es para atender ao coidado dun familiar até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si, e non desenvolvan actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente número constitúe un dereito individual as traballadoras/es, homes e mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadoras/es 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, dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

O período en que a traballadora/or 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 cuxa 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 devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Non en tanto, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.

ARTIGO 22º.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DE POSTO DE TRABALLO (PARA GOZAR PERMISO DE MATERNIDADE E PATERNIDADE)

As partes negociadoras deste Convenio, queren deixar constancia expresa do contido dos artigos 48.4 e 48-bis do E.T., en orde a conseguir a maior divulgación e coñecemento dos mesmos entre os/as Traballadores/as e empresarios de Comercio de Bazaes e Artigos de Agasallo, en relación cos dereitos dos/as Traballadores/as (permisos con cargo á Seguridade Social), nos supostos de maternidade, paternidade, adopción e acollemento:

1. NO SUPOSTO DE PARTO (PERMISO DE MATERNIDADE) (ARTIGO 48.4 E.T.):

O permiso de maternidade, que terá unha duración de 16 semanas interrompidas, ampliable en dúas semanas máis - no suposto de parto múltiple - por cada fillo a partir do segundo, poderá distribuírse a opción da interesada - a nai -, entre a nai e o pai (cando ambos traballen). A tales efectos - e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente 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. O pai poderá seguir facendo uso do período de suspensión/permiso por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta atópanse en situación de incapacidade temporal.

En caso de falecemento da nai - e con independencia de que esta realizase ou non algún traballo -, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión computado desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto.

Nos casos de goce simultáneo (polo pai e a nai) dos 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.

2. NOS SUPOSTOS DE ADOPCIÓN E ACOLLEMENTO - PREADOPTIVO Ó PERMANENTE - (PERMISO DE MATERNIDADE) (ARTIGO 48.4 E.T.):

Cando se trate de menores de oito anos, a suspensión (permiso de maternidade) 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; a suspensión producirá os seus efectos a elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento - provisional ou definitivo -, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción.

No caso de menores de idade (maiores de oito anos): Cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por vir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes; a duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas. No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas que poderá ser gozado por ambos os cónxuxes - de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida -.

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 artigo 48.4 E.T., poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os períodos de suspensión a que se fixo referencia nos puntos 1 e 2 anteriores (parto, adopción e acollemento preadoptivo ou permanente), poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial previo acordo entre os empresarios e os/as traballadores//as afectados.

3. SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO POR PATERNIDADE (PERMISO DE PATERNIDADE) (ARTIGO 48- BIS E.T.):

Nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d) do E.T., o/a traballador/a terá dereito á suspensión do contrato durante trece días ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo 48.4 E.T. (apuntados nos puntos 1 e 2 deste artigo).

ARTIGO 23º.-CONTRATACIÓN

Contrato a tempo parcial.— Neste tipo de contrato indicárase a categoría profesional e o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes e a súa distribución.

Nos contratos a tempo parcial de duración igual ou inferior a 4 horas diarias, a xornada laboral terá que ser continuada.

ARTIGO 24º.—AXUDA ESCOLAR

A axuda escolar será aboada en cada unha das doce mensualidades do ano, percibíndoa, calquera que sexa o número de fillos, por un deles soamente, entendéndose como tal o de maior idade, na contía seguinte:

Ano 2009	Ano 2010	Ano 2011	
De 1 a 10 anos.....	21,08	21,51	21,94
De 11 a 14 anos.....	42,21	43,05	43,91
De 15 a 18 anos.....	69,31	70,70	72,11

ARTIGO 25º.—ROUPA DE TRABALLO

Os/as Traballadores/as que proceda proveráselles obrigatoriamente por parte da Empresa, de uniformes ou outras roupas de traballo das coñecidas e típicas para a realización das distintas e diversas actividades que o uso vén aconsellando.

A provisión de tales roupas debese facer ao comezar a relación laboral entre a empresa e o traballador en número de dúas pezas, que se reporán en anualidades sucesivas de xeito conveniente ou, ao menos, na metade delas.

ARTIGO 26º.—DESCONTO EN COMPRAS

O desconto mínimo nas compras que realice o persoal nas súas respectivas empresas será do quince por cento, salvo en artigos de oferta ou rebaixa; respectándose as situacións máis favorables que se veñan dando.

ARTIGO 27º.—COMISIÓN PARITARIA

Para a interpretación e cumprimento das cláusulas deste Convenio, e para atender a cantas cuestións derívense da aplicación do mesmo, establécese unha Comisión Paritaria que estará integrada por tres representantes de cada unha das partes asinantes deste Convenio.

ARTIGO 28º.—LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo o non expresamente previsto neste Convenio, observarase o que dispoñen as normas legais vixentes de aplicación.

CONVENIO COLECTIVO PARA O SECTOR DE BAZARES, VENTA DE XOGUETES, ARTÍCULOS DE AGASALLO, ADORNO E RECLAMO DE PONTEVEDRA

	ANO 2009		ANO 2010		ANO 2011	
	S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL
A) GRUPO MERCANTIL						
Encargado de establecemento	804,00	12.488,80	821,00	12.752,87	838,00	13.016,93
Dependente	760,00	11.805,33	776,00	12.053,87	792,00	12.302,40
Escaparartista	872,00	13.545,07	890,00	13.824,67	908,00	14.104,27
B) GRUPO ADMINISTRATIVO						
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	774,00	12.022,80	790,00	12.271,33	806,00	12.519,87
Auxiliar administrativo	737,00	11.448,07	752,00	11.681,07	768,00	11.929,60
C) GRUPO DE ACTIVIDADES AUXILIARES						
Profesional de oficio de 1ª y 2ª (Chófer)	737,00	11.448,07	752,00	11.681,07	768,00	11.929,60
Mozo	737,00	11.448,07	752,00	11.681,07	768,00	11.929,60
D) SUBALTERNOS						
Persoal de limpeza	737,00	11.448,07	752,00	11.681,07	768,00	11.929,60
Persoal de limpeza por horas (incluída prorrata de pagas)	6,27		6,40		6,54	
Nota: A xornada anual estimada e de 1826 horas.						

E) TRABALLADORES/AS EN PRÁCTICAS - FORMACIÓN

A retribución a aboar será do 60% y 75% durante o primeiro e o segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, da categoría para a que vai formarse ou vai realizar as prácticas, e estará en función do traballo efectivo.

Vigo, a 8 de febreiro de 2011. — A Xefa Territorial, Carmen Bianchi Valcarce.

2011001548