

Convenio colectivo do sector de comercio de mobles da provincia de Pontevedra (2004-2005)¹

Resolución do 22 de setembro de 2004, da Delegación Provincial de Pontevedra, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo do sector de comercio de mobles.

Visto o texto do convenio colectivo do sector de comercio de mobles, con nº de código 3600355, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 30-7-2004, subscrito en representación da parte económica pola Asociación Provincial de Empresarios de Comercio de Mobles, e da parte social, pola central sindical CC.OO., en data 28-7-2004. De conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, 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 de rexistro de convenios colectivos de traballo, que consta nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

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

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Vigo, 22 de setembro de 2004.

Joaquín Macías Sánchez

Delegado provincial de Pontevedra

Artigo 1º.-Partes asinantes.

Son partes asinantes deste convenio os delegados do sindicato Comisiones Obreiras (CC.OO.), en representación dos traballadores, e a Asociación Provincial de Empresarios de Comercio de Mobles, en representación dos empresarios do sector.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio afectará a todas as empresas relacionadas coa actividade do comercio de mobles da provincia de Pontevedra.

Artigo 3º.-Ámbito funcional.

Este convenio regulará as relacións económicas e laborais entre as empresas e os traballadores encadrados no sector de venda de mobles da provincia de Pontevedra.

Artigo 4º.-Ámbito persoal.

O convenio afectará a totalidade do persoal técnico, administrativo, subalterno e obreiro do comercio de mobles.

Artigo 5º.-Efectos económicos.

Este convenio entrará en vigor aos 20 días da súa sinatura, sen prexuízo da súa publicación no BOP, aínda que os efectos económicos se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2004.

Artigo 6º.-Duración.

¹ Publicado no DOG núm. 211, do 29 de outubro de 2004.

A duración deste convenio será de dous anos, contados a partir do 1 de xaneiro de 2004, finalizando os seus efectos o 31 de decembro de 2005.

Artigo 7º.-Rescisión e revisión.

O convenio poderase rescindir mediante o aviso previo formulado en tempo e forma, de acordo coa lexislación vixente, cunha antelación dun mes á data de remate da súa vixencia.

Artigo 8º.-Absorción.

Os aumentos concedidos por este convenio absorberán os que, por imperativo legal, se impuxesen posteriormente, durante a vixencia del.

Artigo 9º.-Salarios.

Para o primeiro ano de vixencia de convenio (do 1-1-2004 ao 31-12-2004) o persoal afectado polo convenio percibirá, con efectos do 1-1-2004, as retribucións consignadas na táboa salarial anexa I, que supoñen un incremento, respecto ás vixentes o 31-12-2003, do 3,5%.

Para o segundo ano de vixencia do convenio (do 1-1-2005 ao 31-12-2005), incrementárase a táboa vixente 31-12-2004, no 3,25%.

Artigo 10º.-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 dita data do 31-12-2000, desaparece o concepto e tratamento do complemento persoal de antigüidade, tanto nos seus aspectos normativos como retributivos.

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

a) Os traballadores manterán e consolidarán tan só os importes daqueles cuadrienios que tivesen devengados polo complemento persoal de antigüidade, o 31 de decembro de 2000, 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) O dito complemento retributivo ad personam reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de antigüidade consolidada.

Artigo 11º.-Gratificacións extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio percibirá anualmente tres gratificacións extraordinarias, polo importe dunha mensualidade cada unha, nos meses de marzo (paga de beneficios), xullo e decembro, que se aboarán conforme o salario base do convenio máis antigüidade, se é o caso.

Artigo 12º.-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 se realizará de luns a sábado pola mañá.

Artigo 13º.-Vacacións.

O persoal afectado por este convenio terá dereito a 30 días naturais de vacacións anuais que desfrutará, preferentemente, entre os meses de xuño a setembro, ambos inclusive.

Para a elección de quenda por parte dos traballadores, seguirase, en cada centro de traballo, unha orde rotativa de preferencia, de tal forma que, quen tivo preferencia na elección de quenda o pasado ano, pasa a ser o último á hora de elixir quenda neste. Acórdase un aviso previo mínimo de 60 días, para o establecemento da correspondente quenda de vacacións.

Os traballadores que non poidan desfrutar as vacacións, previamente establecidas no calendario laboral da empresa, por encontrarse xa con anterioridade en situación de IT, terán dereito ao desfrute destas sempre que causen alta médica antes de finalizar o ano natural, non podendo acumulalas ao ano seguinte. Esta medida non será de aplicación a aque

las empresas que teñan establecido o peche por vacacións nun mes concreto do ano.

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

Artigo 14º.-Complemento de transporte.

Todo o persoal das empresas afectadas por este convenio percibirá un complemento de transporte, por día efectivo de traballo (incluído o sábado), de 2,97 A, no primeiro ano de vixencia do convenio (ano 2004); e de 3,07 A no segundo ano (ano 2005); é considerado como un concepto extrasalarial para todos os efectos.

Artigo 15º.-Gratificación especial aos escaparatistas.

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

Artigo 16º.-Condicións máis beneficiosas.

Tendo a consideración de bases mínimas as establecidas neste convenio, serán respectadas as condicións máis beneficiosas que as empresas afectadas por el tivesen xa concedidas ao seu respectivo persoal.

Artigo 17º.-Roupas de traballo.

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

Artigo 18º.-Incapacidade temporal.

En caso de incapacidade temporal derivada de enfermidade ou accidente, debidamente acreditado pola Seguridade Social, do persoal comprendido no réxime de asistencia a ela, a empresa completará as retribucións ata o 100% do salario das táboas anexas máis a antigüidade se a houber.

Artigo 19º.-Licenzas.

a) Os traballadores terán dereito a unha licenza retribuída 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 iso os desprazamentos que o traballador 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 lle poidan impoñer ao traballador que alegue causas que resulten falsas, de acordo co establecido ao respecto na actual ordenanza laboral de comercio.

b) Igualmente, nos casos de morte de cónxuxe, ascendentes, descendentes ou irmáns, así como enfermidade grave de cónxuxe, pais e fillos e parto

da muller, os traballadores terán dereito a unha licenza retribuída de ata cinco días naturais, téndose en conta para iso os desprazamentos que o traballador 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 por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

d) Así mesmo, o traballador terá dereito a unha licenza retribuída dun día, sen necesidade de ser xustificada. A dita licenza non poderá ser acumulable a períodos vacacionais e deberá ser solicitada cunha antelación de 10 días, polo menos.

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

e) As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos os dous traballen.

f) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a una redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá 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 por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada recollida neste punto constitúe un dereito individual dos 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.

A concreción horaria da redución de xornada, previsto neste punto, correspóndelle ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar previamente o empresario con quince días de antelación a data na que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre o empresario e traballador sobre concreción horaria serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

Nos puntos c), e) e f) deste artigo transcríbese para efectos informativos o disposto no ET no artigo 37.4º, 5º e 6º (conforme a redacción do artigo 2.2º e 3º da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que deberá modificarse automaticamente ao mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal citado.

Artigo 20º.-Excedencias.

Para efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 46.3º do ET (conforme a redacción establecida no artigo 4 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, se é o 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 traballadores para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia recollida neste punto constitúe un dereito individual dos 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 desta dará fin á que, se é o caso, se viñera desfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación dos cales 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 o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo ou categoría equivalente.

Artigo 21º.-Suspensión con reserva de posto de traballo.

Para efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 48.4º do ET (conforme a redacción establecida no artigo 5 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) 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 desfrutarán 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, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non 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 disfrute 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, así mesmo, 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 desfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma deles non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire este artigo poderán disfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente 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 neste 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, puntos 2º e 3º, da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de

riscos laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en 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.

Artigo 22º.-Días 24 e 31 de decembro.

Os traballadores afectados por este convenio disfrutarán de descanso as tardes dos días 24 e 31 de decembro. As ditas tardes consideraranse aboables e non recuperables.

Estas licenzas desaparecen automaticamente do convenio, no suposto de que se produza, con carácter xeral e no ámbito nacional, unha redución da xornada.

Artigo 23º.-Saídas de viaxe e axudas de custo.

O persoal ao que se lle confira algunha comisión de servizo fóra da súa residencia habitual de traballo, terá dereito a que se lle aboem os gastos que efectuase, logo de presentación dos xustificantes correspondentes.

En compensación daqueles gastos dos que a xustificación non resulte posible, a partir da entrada en vigor do convenio, o persoal terá dereito, ademais, a unha axuda de custo diaria nas seguintes contías:

Ano Ano

2004 2005

-En desprazamentos por media xornada 2,09 A 2,16 A -En desprazamentos por xornada completa 3,28 A 3,39 A

Artigo 24º.-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 favorables que se veñan dando.

Artigo 25º.-Contratación.

Compromiso de emprego fixo. A partir da entrada en vigor deste convenio, establécese como obrigatoria nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 50%.

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

Artigo 26º.-Comisión paritaria.

De acordo co establecido no artigo 85 do Estatuto dos traballadores, créase unha comisión paritaria integrada por un presidente, un secretario e dous vocais pola representación dos empresarios e outros

dous pola representación dos traballadores, coa asesoría correspondente. Esta comisión constituirase no prazo de 15 días seguintes ao da aprobación do convenio.

Vigo, 28 de xullo de 2004.

Vixencia do 1 de xaneiro de 2004 ao 31 de decembro de 2004.

Categorías	Salario mensual euros
Grupo I	
Encargado	666,02
Viaxante	653,15
Dependente	656,38
Axudante de dependente	649,88
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 (art. 25)	
Auxiliar de caixa	653,15
Grupo II	
Oficial administrativo	656,38
Auxiliar administrativo	649,16
Grupo III	
Delineante	656,38
Profesional de oficio de 1ª	656,38
Profesional de oficio de 2ª	653,15
Mozo	650,52

Os choferes percibirán o salario correspondente ás categorías de profesional de oficio de 1ª ou 2ª, de acordo co seu carné de conducir.

Vixencia do 1 de xaneiro de 2005 ao 31 de decembro de 2005.

Categorías	Salario mensual euros
Grupo I	687,67
Encargado	674,38
Viaxante	677,71
Dependente	671,00
Axudante de dependente	
Traballadores en formación e en prácticas 80% do salario da categoría para a que se	674,38

vai formar ou para a que se vai realizar prácticas (art. 25)	
Auxiliar de caixa	
Grupo II	677,71
Oficial administrativo	670,26
Auxiliar administrativo	
Grupo III	677,71
Delineante	677,71
Profesional de oficio de 1ª	674,38
Profesional de oficio de 2ª	671,66
Mozo	687,67

Os choferes percibirán o salario correspondente ás categorías de profesional de oficio de 1ª ou 2ª, de acordo co seu carné de conducir.