



# Convenio Colectivo Juguetes, Art. deportivos, Com. de Bazares y Art. de Regalo, ... Miniprecios de Pontevedra

ÁREA	Pontevedra	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	36000325011981	ACTUALIZACIÓN	2022/11/14
VIGENCIA	2022/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP PONTEVEDRA 217 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-juguetes-art-deportivos-com-de-bazares-y-art-de-regalo-miniprecios-de-pontevedra/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-juguetes-art-deportivos-com-de-bazares-y-art-de-regalo-miniprecios-de-pontevedra/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Juguetes, Art. Deportivos, Com. De Bazares y Art. De Regalo, ... Miniprecios. Última actualización a: 14-11-2022 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2024. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP PONTEVEDRA 217 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 124 - Luns 1 de xullo de 2013)

### **Convenio o Acordo: CONVENIO DE BAZARES Y ARTÍCULOS DE REGALO DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA.**

Código de Convenio número 36000325011981.

Visto o acordo da Comisión Paritaria do Convenio Colectivo do Sector do COMERCIO DE BAZARES, ARTIGOS DE REGALO, ADORNO E RECLAMO, COMERCIO MENOR DE XOGUETES, ARTIGOS DEPORTIVOS; TENDAS DENOMINADAS DE "MINIPRECIOS" E SIMILARES DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA, o dito acordo foi suscrito en representación da parte económica, por unha representación dos empresarios do sector e da parte social polos



representantes das centrais sindicais, CC.OO e ugT, en data 30 de abril de 2013.

Primeiro.-Dito acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 14 de maio de 2013.

Segundo.-Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

#### FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.-Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.-Disposición adicional segunda do Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.-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 xefatura territorial,

#### A C O R D A

Primeiro.-Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e acordos Colectivos de Traballo da Comunidade autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOg nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.-Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO MENOR DE JUGUETES, ARTÍCULOS DEPORTIVOS, COMERCIO DE BAZARES, ARTÍCULOS DE REGALO, ADORNO Y RECLAMO; TIENDAS DENOMINADAS DE "MINIPRECIOS" Y SIMILARES DE PONTEVEDRA 2012-2014.

### **ARTÍCULO 1º.- PARTES FIRMANTES.**

Son partes firmantes del presente Convenio las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y la unión general de Trabajadores (ugT) en representación de los trabajadores y la asociación Provincial de Empresarios del Comercio de Bazares y artículos de Regalo de la provincia de Pontevedra, en representación de los empresarios del Sector.

### **ARTÍCULO 2º.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Convenio es de aplicación obligatoria a todas aquellas empresas dedicadas al comercio menor de juguetes, artículos deportivos, comercio de bazares, artículos de regalo, adorno y reclamo; tiendas denominadas de "miniprecios" y similares y en general aquellas dedicadas al comercio de artículos múltiples sin predominio dentro del mismo establecimiento, cuyos centros de trabajo se encuentren comprendidos dentro de



la provincia de Pontevedra.

### **ARTÍCULO 3º.-ÁMBITO PERSONAL.**

Afectará tanto al personal que actualmente preste sus servicios en las referidas empresas, como a aquel que ingrese en el futuro, durante la vigencia del Convenio.

### **ARTÍCULO 4º.-VIGENCIA.**

El Convenio entrará en vigor a los quince días de su firma, si bien sus efectos económicos regirán a partir del 1º de enero de 2012

### **ARTÍCULO 5º.- DURACIÓN.**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2014. Con independencia de la duración prevista para este convenio, éste mantendrá su aplicación hasta que sea sustituido por otro del mismo ámbito

### **ARTÍCULO 6º.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio, compensarán cualquiera de las existentes en el momento de entrar en vigor, y absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualquiera que sea la norma de que se deriven.

### **ARTÍCULO 7º.- RETRIBUCIONES.**

Los sueldos y son los que, para cada año y categoría, figuran en las respectivas tablas salarial anexas.

### **ARTÍCULO 8º.-REVISIÓN SALARIAL.**

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 2014 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2013, superior al 2%, se efectuará una revisión de la tabla salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Dicha revisión se efectuará con efectos retroactivos a partir del mes del año 2014 en el que el IPC acumulado desde enero supere el 2%, en el exceso que sobre ese 2% se produzca al 31 de diciembre de 2014.



## **ARTÍCULO 9º.-NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

## **ARTÍCULO 10º.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Se establecen como gratificaciones extraordinarias las siguientes:

- Paga de Julio; igual a una mensualidad del salario base más la antigüedad, en su caso, en concepto de gratificación de julio.
- Paga de Octubre; consistente en 16 días del salario base más la antigüedad, en su caso.
- Paga de Diciembre; igual a una mensualidad del salario base más la antigüedad, en su caso, en concepto de gratificación de Navidad.
- Paga de Marzo, igual a una mensualidad del salario base más la antigüedad, en su caso, en concepto de participación en beneficios.

## **ARTÍCULO 11º.-ANTIGÜEDAD.**

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio hasta el 31 de marzo de 2001, consistieron en trienios en la cuantía del cinco por ciento sobre los salarios de este Convenio.

a partir de la citada fecha del 31 de marzo de 2001, desapareció el concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos, como retributivos.

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

- a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán tan solo los importes de aquellos trienios que tuvieron devengados por el complemento personal de antigüedad al 31 de marzo de 2001, 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 12º.-SALIDAS Y DIETAS.**

Si por necesidades de servicio hubiere de desplazarse algún trabajador fuera de la ciudad en la que habitualmente tiene su destino, la empresa le abonará los gastos que hubiere efectuado, previa presentación



de los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta según el desplazamiento sea por media jornada o completa, respectivamente, de:

Año 2012: 4,81€ y 7,87€

Año 2013: 4,83€ y 7,91€

Año 2014: 4,88€ y 7,99€

## **ARTÍCULO 13º.-JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de 1820 horas.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso de 15 minutos, conocido como "tiempo de descanso", que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

## **ARTÍCULO 14º.-VACACIONES.**

Todo el personal con un año en la empresa, disfrutará de un período de treinta y un días naturales de vacaciones.

Si en el período de disfrute de los treinta y un días citados, coincidieran dos o más días de los declarados como fiestas laborables en el territorio de la Comunidad autónoma de Galicia (incluidos los festivos locales), el trabajador tendrá derecho a la "recuperación" de uno de ellos, cuyo disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, sin que éste pueda unirse al período vacacional ni a otros festivos.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute (artº 38.3 del E.T.).

Una vez fijado el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, si previo a su inicio o mientras disfruta de éstas, se produce un supuesto de incapacidad temporal o un período de suspensión del contrato, previstos en los artículos 48.4 y 48.bis del E.T, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta una vez dado de alta médica o al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

## **ARTÍCULO 15º.-PÓLIZA DE ACCIDENTES.**

A partir de publicación del convenio, las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra a sus trabajadores de la contingencia de muerte, invalidez absoluta y permanente para todo trabajo, por un importe de 9.000 euros.

Dichas cantidades serán efectivas una vez declaradas oficialmente las contingencias que se citan, y por una



sola vez.

## **ARTÍCULO 16º.-INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Las empresas, en caso de incapacidad temporal, cualquiera que sea su origen, completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario del convenio, durante doce meses, a partir del recibo de la baja.

## **ARTÍCULO 17º.-FALTAS Y SANCIONES.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **ARTÍCULO 18º.-RECONOCIMIENTO MÉDICO.**

Todas las empresas vinculadas al presente convenio, estarán obligadas a llevar a cabo un reconocimiento médico anual a todo su personal, si bien será el trabajador el que finalmente decida si desea, o no, realizarlo, salvo en aquellos casos en los que la legislación obligue su realización.

## **ARTÍCULO 19º.-PERMISOS RETRIBUIDOS.**

Mejorando lo establecido en el artículo 37º del Estatuto de los Trabajadores, el/la trabajador/ra, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 5 días naturales en los casos de nacimiento de hijos.
- c) 5 días naturales, por fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos, así como accidente o enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres, padres políticos e hijos, y 3 días por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del resto de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, esto es, abuelos, nietos y cuñados, ampliable a cuatro si se necesitase efectuar desplazamiento a provincia distinta a la del centro de trabajo.
- d) 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 tenga que hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. 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.
- e) Para el acompañamiento al médico de hijos menores de 12 años y personales dependientes, que será acreditado debidamente, se establece un total de 16 horas retribuidas al año.



f) Por el tiempo indispensable para la asistencia médica a atención primaria y/o a especialistas en horas coincidentes con su jornada laboral. Debiendo el trabajador comunicar a la empresa dichas salidas con el tiempo suficiente para prever su ausencia, además de presentar el justificante de la asistencia en el que figurará tanto la hora de llegada, como la de salida.

g) asimismo el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días al año, sin necesidad de ser justificada. Dicha licencia no podrá ser acumulable a períodos vacacionales y deberá ser solicitada con una antelación de 5 días, al menos, para uno de ellos; fijándose el segundo de acuerdo con las necesidades de la empresa.

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

Los derechos en materia de permisos retribuidos reconocidos a los cónyuges en los apartados b) y c) del presente artículo, se extenderá a las parejas de hecho, inscritas en el registro del organismo que compete; debiendo acreditar en las previstas en el apartado c) un período de convivencia mínimo de un año.

## **ARTÍCULO 20º.-LACTANCIA.**

Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, al comienzo o al final de la jornada laboral o de alguno de los turnos de la misma, que habrá de pactarse de mutuo acuerdo con la empresa; no obstante lo cual, la trabajadora o el trabajador, podrán acogerse a la posibilidad de dividir la hora de ausencia al trabajo en dos fracciones de media hora.

Siempre a elección de la trabajadora, esta podrá sustituir el ejercicio del derecho de lactancia tal y como está establecido por la ley, por la acumulación de 18 días al permiso de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

## **ARTÍCULO 21º.-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, aunque éstos sean provisionales, 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 dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad 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 y 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 periodo 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

## **ARTÍCULO 22º.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO (PARA DISFRUTAR PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD).**

Las partes negociadoras de este Convenio, quieren dejar constancia expresa del contenido de los artículos 48.4 y 48-bis del E.T., en orden a conseguir la mayor divulgación y conocimiento de los mismos entre los trabajadores y empresarios de Comercio de Bazares y artículos de Regalo, en relación con los derechos de los trabajadores (permisos con cargo a la Seguridad Social), en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento:

1. En el supuesto de parto (PERMISO DE MATERNIDAD) -. (artículo 48.4 E.T.):

El permiso de maternidad, que tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliable en dos semanas más -en el supuesto de parto múltiple - por cada hijo a partir del segundo, podrá distribuirse a opción de la interesada - madre -, entre la madre y el padre (cuando ambos trabajen). a tales efectos - y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente 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. El padre podrá seguir haciendo uso del período de suspensión/permiso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de fallecimiento de la madre - y con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo - , el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con



anterioridad al parto.

En los casos de disfrute simultáneo (por el padre y la madre) de los 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.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento – preadoptivo ó permanente – (PERMISO DE MATERNIDAD) (artículo 48.4 E.T.):

Cuando se trate de menores de ocho años, la suspensión (permiso de maternidad) 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; la suspensión producirá sus efectos a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento – provisional o definitivo –, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En el caso de menores de edad (mayores de ocho años): Cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes; la duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas que podrá ser disfrutado por ambos cónyuges – de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida –.

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 artículo 48.4 E.T., podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los períodos de suspensión a que se ha hecho referencia en los puntos 1 y 2 anteriores (parto, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente), podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre los empresarios y los/las trabajadores/as afectados.

3. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad (PERMISO DE PATERNIDAD) (artículo 48- bis E.T.):

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 E.T. (reseñados en los puntos 1 y 2 de este artículo).

## **ARTÍCULO 23º.-CONTRATACIÓN.**

Contrato a tiempo parcial.-En este tipo de contrato se indicará la categoría profesional y el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes y su distribución.

En los contratos a tiempo parcial de duración igual o inferior a 4 horas diarias, la jornada laboral tendrá que ser continuada.



## **ARTÍCULO 24º.-AYUDA ESCOLAR.**

La ayuda escolar será abonada en cada una de las doce mensualidades del año, percibiéndola, cualquiera que sea el número de hijos, por uno sólo de ellos, entendiéndose como tal el de mayor edad, en la cuantía siguiente:

	<u>Año 2012</u>	<u>Año 2013</u>	<u>Año 2014</u>
– De 1 a 10 años.....	21,94€	22,05€	22,28€
– De 11 a 14 años.....	43.91€	44,13€	44,57€
– De 15 a 18 años.....	72,11€	72.47€	73,19€

## **ARTÍCULO 25º.-PRENDAS DE TRABAJO.**

a los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente por parte de la Empresa, de uniformes u otras prendas de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la Empresa y el trabajador en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de las mismas.

## **ARTÍCULO 26º.-DESCUENTO EN COMPRAS.**

El descuento mínimo en las compras que realice el personal en sus respectivas empresas será del diecisiete por ciento, salvo en artículos de oferta o rebaja; respetándose las situaciones más favorables que se vengán dando.

## **ARTÍCULO 27º.-COMISIÓN PARITARIA.**

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y para atender a cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión Paritaria que estará integrada por tres representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio.

## **ARTÍCULO 28º.-LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA.**

En todo lo no expresamente previsto en este Convenio, se estará a lo que disponen las normas legales vigentes de aplicación.



## DISPOSICIÓN ADICIONAL.

El convenio colectivo anterior, vigente hasta el 31 de diciembre de 2011, establecía en su artículo 8º, Revisión Salarial, que en el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2011, un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2010, superior al 2%, se efectuaría una revisión de la tabla salarial en el exceso sobre la indicada cifra.

Como quiera que el IPC del año 2011 fue el 2,4%, en virtud de lo establecido en dicho artículo, a la firma del presente convenio se procedió a la revisión de tablas correspondientes al año 2011, en el exceso producido sobre el citado 2%. En su virtud se aplicó dicho exceso del 0,4% sobre los salarios de la tabla vigente al 31/12/2010, adicionándose el resultado a los salarios fijados inicialmente para el año 2011, quedando la tabla final revisada del año 2011, que deberá ser objeto de regularización, como se refleja en la columna correspondiente de la Tabla salarial anexa.

Vigo, 30 de abril de 2013.

## TABLA.

	2011		2012		2013		2014	
	S. INICIAL	S. REVISADO	S. INICIAL	S. ANUAL	S. INICIAL	S. ANUAL	S. INICIAL	S. ANUAL
<b>A) GRUPO MERCANTIL</b>								
Encargado de establecimiento.....	845,62	848,94	848,94	13.186,87	853,18	13.252,80	861,72	13.385,33
Dependiente.....	799,27	802,40	802,40	12.463,95	806,41	12.526,27	814,48	12.651,53
Escaparatista.....	916,69	920,28	920,28	14.295,02	924,88	14.366,49	934,13	14.510,16
<b>B) GRUPO ADMINISTRATIVO</b>								
Oficial administrativo y operador de máquinas contables....	813,69	816,88	816,88	12.688,87	820,96	12.752,31	829,17	12.879,84
Auxiliar administrativo .....	774,56	777,60	777,60	12.078,72	781,49	12.139,11	789,30	12.260,50
<b>C) GRUPO DE ACTIVIDADES AUXILIARES</b>								
Profesional de oficio de 1ª y 2ª (Chofer).....	774,56	777,60	777,60	12.078,72	781,49	12.139,11	789,30	12.260,50
Mozo.....	774,56	777,60	777,60	12.078,72	781,49	12.139,11	789,30	12.260,50
<b>D) SUBALTERNOS</b>								
Personal de limpieza.....	774,56	777,60	777,60	12.078,72	781,49	12.139,11	789,30	12.260,50
Personal de limpieza por horas (incluida prorata pagas)	6,59	6,61	6,64 (*)		6,67		6,74	
Nota: Jornada estimada en 2011: 1826 horas. (* ) A partir de 2012: 1820 horas								

### E) TRABAJADORES EN PRÁCTICAS - FORMACIÓN

La retribución a abonar será del 60% y 75% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, de la categoría para la que va a formarse o va a realizar las prácticas, y estará en función del trabajo efectivo.

Vigo, a 4 de xuño de 2013.-a Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

CONVENIO COLECTIVO (BOP número 217 - lunes, 14 de noviembre de 2022)

Este Convenio Colectivo ha sido sustituido por el de "Comercio vario» de la provincia de Pontevedra, publicado en el **BOP Número 217 - lunes, 14 de noviembre de 2022.**