



Convenio Colectivo Venta Mayor de Tejidos, Mercería y Paquetería de Pontevedra

ÁREA	Pontevedra	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	36001445011982	ACTUALIZACIÓN	2022/11/14
VIGENCIA	2022/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP PONTEVEDRA 217 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-venta-mayor-de-tejidos-merceria-y-paqueteria-de-pontevedra/		

Resumen

Convenio Colectivo Venta Mayor De Tejidos, Mercería y Paquetería. 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. 68 – Jueves 7 de abril de 2011)

Código de Convenio número 36001445011982

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo do Sector de Venda Maior de Tejidos, Merzaría e Paquetería de Pontevedra e as táboas salariais para os anos 2009- 2012 subscrito en representación da parte económica, pola Asociación Provincial de Empresarios de Comercio Mayorista Textil de Pontevedra, e pola parte social pola central sindical UGT en data 24.11.2010.

Primeiro.-Dito Convenio foi presentado no Departamento Territorial de Vigo en data 26.11.2010.

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.- Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Deposito 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,

Este departamento 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.

ARTÍCULO 1º.-PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente Convenio, la Central Sindical U.G.T. representación de los trabajadores, y la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Mayorista Textil de Pontevedra, en representación de los empresarios del Sector.

ARTÍCULO 2º.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio regulará las relaciones laborales de todas las empresas de la provincia de Pontevedra encuadradas en el Sector de venta al por mayor de tejidos, mercería y paquetería en general, prendas confeccionadas, alfombras y tapices, zapatos, quincallería, etc., y las que en el futuro se encuadren.

ARTÍCULO 3º.-VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de mayo de 2009.

Tendrá una duración de tres años, contados a partir del 1º de mayo de 2009, finalizando sus efectos el 30 de abril de 2012. No obstante, se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales, caso de no ser denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a su vencimiento.



ARTÍCULO 4º.-CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

El personal que con anterioridad al Convenio viniese disfrutando de unas condiciones económicas y laborales más beneficiosas que las aquí pactadas, deberá conservarlas, haciéndose el cálculo por el conjunto anual de todas las percepciones.

ARTÍCULO 5º.-COMPENSACIÓN DE MEJORAS

Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio no podrán ser absorbidas ni compensadas por mejoras voluntarias anteriores y futuras.

ARTÍCULO 6º.-FORMACIÓN EN EL TRABAJO

La edad mínima para la contratación de trabajadores en formación, será de 16 años. La duración de dichos contratos será, como máximo, de dos años.

Estos trabajadores en todo caso, al cumplir el período de formación estipulado, pasarán a la categoría de Mozo.

ARTÍCULO 7º.-JORNADA DE TRABAJO

La jornada legal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada del sábado se efectuará sólo por la mañana, finalizando a las 12,30 horas, salvo en aquellas empresas que hayan pactado con su personal cualquier otro horario, si bien respetándose dicha jornada semanal.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, en los meses de julio y agosto, la jornada laboral se realizará de lunes a viernes, respetándose las condiciones más beneficiosas que ya se vengán dando en las empresas.

ARTÍCULO 8º.-VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, entre los meses de JUNIO a SEPTIEMBRE (ambos inclusive).

En cada empresa se establecerá, dentro de cada categoría, un orden rotativo de preferencia, de tal forma que, quien fue primero a la hora de elegir turno, pasa a ser último en el año siguiente.

Las empresas confeccionarán el cuadro de vacaciones junto con los representantes legales de los trabajadores, dentro de los tres primeros meses del año, el cual será expuesto en el tablón de anuncios, para conocimiento del personal.



ARTÍCULO 9º.-RETRIBUCIONES

Las retribuciones salariales para el primer año de vigencia del convenio (1/05/2009 a 30/04/2010), son las que, para cada categoría, se fijan en la tabla salarial anexa y suponen un incremento del 1,5 % respecto a la vigente al 30/04/2009.

Los sueldos y salarios provisionales para el segundo año de vigencia del convenio (1/05/2010 a 30/04/2011), son los que también se reflejan en dicha tabla anexa y suponen un incremento sobre la vigente al 30/04/2010 del 2%.

En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el INE, registrase al 30/04/2011, un incremento, respecto al 30/04/2010, superior al 1,75%, se efectuará una revisión de la tabla salarial en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Dicha revisión se efectuará con efectos de 1/05/2010, sirviendo asimismo de base de cálculo para el incremento pactado para el período 1/05/2011 a 30/04/2012.

Para el tercer año de vigencia del convenio (1/05/2011 a 30/04/2012), los sueldos y salarios provisionales, son los que también se reflejan en la tabla anexa y suponen un incremento sobre la vigente al 30/04/2011 en el 2,5%.

En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el INE, registrase al 30/04/2012, un incremento, respecto al 30/04/2011, superior al 2%, se efectuará una revisión de la tabla salarial en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Dicha revisión se efectuará con efectos de 1/05/2011, sirviendo asimismo de base de cálculo para los incrementos que se pacten para los períodos siguientes.

ARTÍCULO 10º.-ANTIGÜEDAD

La antigüedad comenzará a computarse a partir de la fecha de entrada del trabajador en la empresa.

ARTÍCULO 11º.-AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistirán en CUATRIENIOS en la cuantía de SEIS por ciento acumulativos, los cuales se hallan reflejados en la tabla salarial anexa.

No obstante lo anterior, a partir del 1/05/97, el límite máximo de percepción por este plus es del 30% del salario base del convenio, para cuyo cómputo se tendrán en cuenta no sólo los devengados a partir de dicha fecha, sino también todos los cuatrienios consolidados con anterioridad a la misma.

ARTÍCULO 12º.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir tres pagas extraordinarias de una



mensualidad completa, más la antigüedad en su caso, en cada uno de los meses siguientes: MARZO (Paga de Beneficios), JULIO y DICIEMBRE.

En los supuestos de entrada o cese del trabajador en el transcurso del año, serán prorrateadas todas ellas.

ARTÍCULO 13º.-RESTRUCTURACIÓN DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Se eliminan las categorías de cobrador y de ayudante, por lo que, a partir de la entrada en vigor del convenio, esto es a partir de la firma, no podrán formalizarse contratos para estas dos categorías. A aquellos trabajadores cuyos contratos se formalizaron con anterioridad a dicha entrada en vigor, se les actualizarán los salarios en los porcentajes que se apliquen al resto de categorías y que se citan en el artículo 9º, retribuciones. También se eliminará a partir de la fecha señalada, la categoría de jefe administrativo de sección, por lo que a los contratados hasta entonces para esta categoría se les asimilará salarialmente con el contable. En la categoría de mozo se elimina el término especializado.

Asimismo, a partir de la citada entrada en vigor del convenio, se refundirán en una las categorías de profesional de oficio de 1ª y profesional de oficio de 2ª, que pasará a denominarse profesional de oficio, con el salario de la mayor. Del mismo modo se refunden en una las categorías de auxiliar administrativo de más y de menos de cinco años, que pasará denominarse auxiliar administrativo, con el sueldo de la mayor. Los atrasos correspondientes a las categorías refundidas, se calcularán hasta la citada fecha de la firma teniendo en cuenta los incrementos que se citan en el artículo 9º del convenio.

ARTÍCULO 14º.-ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Durante las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad o accidente, las empresas completarán las prestaciones económicas correspondientes de la seguridad social, hasta el cien por cien de su retribución.

ARTÍCULO 15º.-PREFERENCIA PARA HIJOS DE TRABAJADORES

Los hijos de trabajadores de la empresa gozarán de preferencia para optar a las vacantes que se produzcan en la plantilla de la misma, siempre que reúnan las condiciones mínimas precisas para el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 16º.-CONTRATACIÓN EVENTUAL

Sin menoscabo de lo previsto en el artículo anterior, para el ingreso como fijo en plantilla tendrán derecho preferente, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa sujetas a cualquier modalidad de contratación temporal que sumen, al menos, un año, incluyendo los contratos a tiempo parcial, para la formación o en prácticas.



ARTÍCULO 17º.-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 65%.

ARTÍCULO 18º.-INDEMNIZACIÓN POR CESE

Todo trabajador que cese voluntariamente en la empresa y que cuente con una antigüedad de, al menos, 10 años ininterrumpidos en la misma, tendrá derecho a percibir de ésta por una sola vez, una indemnización de cuatro mensualidades que se calculará en función del salario base del convenio y la antigüedad, en su caso, y se abonará una vez producido el cese.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso, el carácter de complemento de pensión que, en su caso, le pudiera corresponder al trabajador, de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso alguno de pensión de ninguna clase.

ARTÍCULO 19º.-AYUDA POR DEFUNCIÓN

En caso de fallecimiento del trabajador en activo, con diez años, al menos, de servicio en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus herederos con parentesco de consanguinidad de primer grado, el importe íntegro de seis mensualidades.

Si, por el contrario, los herederos del trabajador no tuvieran con el mismo el parentesco señalado en el párrafo anterior, únicamente tendrán derecho a la indemnización indicada, si dependían económicamente del trabajador o convivían habitualmente con el mismo.

Esta ayuda se hará efectiva en seis plazos mensuales, a partir del mes en que se produzca el óbito.

ARTÍCULO 20º.-AYUDA POR LOCOMOCIÓN

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, por mes efectivo de trabajo, una ayuda para la locomoción que para el primer año de vigencia del convenio consistirá en 113€; para el segundo en 115€ y para el tercero en 118€.

En todo caso, la cantidad a percibir por este concepto para el primer y segundo año de vigencia del convenio, no podrá superar el 20% del S.M.I. fijado para cada año por el gobierno, debiendo cotizar por la diferencia según lo previsto en el R.D. 2064/95.



ARTÍCULO 21º.-JUBILACIÓN PARCIAL

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social y de lo dispuesto en el artículo 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de lo previsto en el párrafo siguiente, se le reconoce a todos los trabajadores/as, el derecho a la jubilación parcial y a la reducción de jornada, siempre que lo solicite con una antelación mínima de 6 meses a la fecha prevista de jubilación parcial y siempre que reúna los requisitos legalmente establecidos.

En el caso del viajante, por las especiales características de esta categoría, tendrá que existir acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 22º.-LICENCIAS

Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 5 días naturales en caso de separación.
- c) 1 día por traslado de domicilio actual.
- d) Hasta 10 licencias al año para asistir a exámenes para la obtención de un título académico en centros oficiales.
- e) Hasta 5 días naturales, en los casos de muerte de cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, y alumbramiento de esposa, así como enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos, teniéndose en cuenta para su concesión los desplazamientos que el trabajador haya de realizar y las demás circunstancias que en el caso concurran.
- f) 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 cinco 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.

- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- h) 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, 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados g) y h) de este artículo, 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 y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados g) y h) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

En este apartado g) se transcribe a efectos informativos lo dispuesto E.T. en el artículo 37. 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.

Los derechos en materia de permisos retribuidos reconocidos a los cónyuges en el apartado e) del presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho inscritas en el registro del organismo que competa; debiendo acreditar un período de convivencia mínimo de un año.

ARTÍCULO 23º.-PERMISO POR ATENCIÓN DE HIJOS LACTANTES

Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora ininterrumpida retribuida de reducción de la jornada de trabajo, al comienzo o final de la jornada laboral o de alguno de los turnos de la misma, que habrá de pactarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador; 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/dor, esta/e podrá sustituir el ejercicio del derecho de lactancia tal y como está establecido por la ley, por la acumulación de 16 días al permiso de maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTÍCULO 24º.-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. No obstante lo anterior, en el supuesto de que se produzca con carácter general y en el ámbito nacional, una reducción en la jornada semanal actual de 40 horas, las ocho horas que suponen el descanso de estas dos tardes, se recuperarán a lo largo del año en la forma que determinen la empresa y sus trabajadores.



ARTÍCULO 25º.-EXCEDENCIAS

A efectos informativos se transcribe lo dispuesto en el artículo 46.3 del E.T (conforme a la redacción establecida en art. 4º de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) 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 26º.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

A efectos informativos se transcribe lo dispuesto en el artículo 48.4 del E.T (conforme a la redacción establecida en art. 5º de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) 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 27º.-RECONOCIMIENTO MÉDICO

Todas las empresas afectadas por este Convenio, a instancias del trabajador, deberán solicitar de sus Mutuas Patronales, un reconocimiento médico anual para los mismos.

ARTÍCULO 28º.-ACCIÓN SINDICAL

Se estará a lo que dispone sobre la materia el Estatuto de los Trabajadores.



ARTÍCULO 29º.-REPRESENTANTES SINDICALES

Los representantes legales de los trabajadores, podrán difundir en sus centros de trabajo comunicados y publicaciones, así como recaudar cuotas sindicales, siempre que esta labor no perturbe el orden y la producción de la empresa.

Se pondrá a disposición de dichos representantes un tablón de anuncios en la empresa.

Por otra parte, los delegados de personal o, en su caso, el Comité de Empresa, serán informados de todas las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas muy graves.

ARTÍCULO 30º.-COMISIÓN PARITARIA

Para la vigilancia del cumplimiento de las estipulaciones del presente pacto, así como para la interpretación de las mismas, se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por dos miembros de cada una de las Partes, elegidos de entre los componentes de la Comisión Deliberadora firmante del presente convenio.

ARTÍCULO 30º.-LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo lo no especificado expresamente en este Convenio, se estará a lo que dispone el Acuerdo Marco de Comercio, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.-Las diferencias económicas resultantes de la aplicación del incremento salarial pactado, teniendo en cuenta los efectos retroactivos al 1 de mayo de 2009, se podrán hacer efectivos en el siguiente trimestre a su publicación en el BOP y/o DOG.

Segunda.-A fin de evitar los perjuicios que a los empresarios y trabajadores causa el abono de atrasos salariales, las Partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo Convenio antes del día 15 de abril del 2012.

TABLAS.



CATEGORIAS

	Del 1/05/2009 al 30/04/2010		Del 1/05/2010 al 30/04/2011		Del 1/05/2011 al 30/04/2012	
	EUROS/MES	Cuatrenio	EUROS/MES	Cuatrenio	EUROS/MES	Cuatrenio
Director / Gerente.....	1.076,00	64,56	1.097,00	65,82	1.124,00	67,44
Adjunto a la gerencia.....	1.076,00	64,56	1.097,00	65,82	1.124,00	67,44
Jefes de: recursos humanos, división, personal, compras, ventas y encargado general.....	1.076,00	64,56	1.097,00	65,82	1.124,00	67,44
Jefe de sucursal, de almacén y de grupo.....	969,00	58,14	988,00	59,28	1.013,00	60,78
Jefe de sección y encargado de establecimiento.....	942,00	56,52	960,00	57,60	984,00	59,04
Dependiente.....	873,00	52,38	891,00	53,46	913,00	54,78
Viajante.....	873,00	52,38	891,00	53,46	913,00	54,78
Trabajadores en formación por 34 horas semanales de trabajo efectivo (R.D. 488/98).....	610,00	36,60	622,00	37,32	638,00	38,28
Jefe administrativo.....	1.022,00	61,32	1.043,00	62,58	1.069,00	64,14
Contable.....	920,00	55,20	938,00	56,28	962,00	57,72
Oficial administrativo.....	889,00	53,34	906,00	54,36	929,00	55,74
Auxiliar administrativo.....	827,00	49,62	843,00	50,58	865,00	51,90
Auxiliar de caja.....	655,00	39,30	668,00	40,08	685,00	41,10
Profesional de oficio.....	779,00	46,74	795,00	47,70	815,00	48,90
Mozo.....	755,00	45,30	770,00	46,20	789,00	47,34
Personal de limpieza:						
Jornada hasta 2 horas al día.....	6,30	0,38	6,43	0,39	6,59	0,40
Jornada de 3 y 4 horas al día.....	4,79	0,29	4,89	0,29	5,01	0,30
Jornada completa.....	639,70	38,38	652,50	39,15	668,81	40,13

(1) El Mozo con carné de conducir que habitualmente realice reparto de mercancía percibirá la retribución correspondiente al de Profesional de oficio.

Vigo, a 9 de febreiro de 2011.—A xefa territorial, Carmen Bianchi Valcarce.

2011001543

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.**