

## XUNTA DE GALICIA

### CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

#### Convenios colectivos

#### CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE "COMERCIO DE MOBLES".

*Código de Convenio número 36000355011985*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do sector de COMERCIO DE MOBLES da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola Asociación Provincial de Empresarios de Comercio de Muebles de Pontevedra, e da parte social, pola central sindical CC.OO., en data 26 de abril do 2016.

*Primeiro.*—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 14 de xuño do 2016.

*Segundo.*—Que no mesmo non se aprecia nengunha 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 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 DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE “COMERCIO DE MUEBLES” DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2016-2017-2018**

*CAPÍTULO I*

*UNIDADES DE NEGOCIACIÓN*

*Artículo 1º.—PARTES FIRMANTES*

Son partes firmantes del presente Convenio la central sindical Comisiones Obreras (CCOO) en representación de los trabajadores, y la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de Muebles, en representación de los empresarios del Sector.

*CAPÍTULO II*

*ÁMBITO, VIGENCIA, DURACIÓN Y RESCISIÓN*

*Artículo 2º.—ÁMBITO TERRITORIAL*

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

*Artículo 3º.—ÁMBITO FUNCIONAL*

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



*Artículo 4º.—ÁMBITO PERSONAL*

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

*Artículo 5º.—VIGENCIA—EFECTOS ECONÓMICOS*

El presente Convenio entrará en vigor a los 20 días de su firma, sin perjuicio de su publicación en el B.O.P., si bien los efectos económicos se retrotraerán al 1º de mayo de 2016.

*Artículo 6º.—DURACIÓN*

La duración de este Convenio será de tres años, contados a partir del 1 de enero de 2016 finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2018.

Con independencia de la duración citada, este convenio se seguirá aplicando hasta la firma del nuevo que le sustituya, en cuyo momento se estará a lo que determine la legislación vigente en materia de Negociación Colectiva.

*Artículo 7º.—RESCISIÓN Y REVISIÓN*

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

**CAPÍTULO III****JORNADA, VACACIONES, HORAS EXTRAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS***Artículo 8º.—JORNADA LABORAL*

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

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

*Artículo 9º.—VACACIONES*

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



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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, dentro del año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### *Artículo 10º.—DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE*

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

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

#### *Artículo 11º.—HORAS EXTRAORDINARIAS*

Conforme a lo previsto en el párrafo segundo del punto 1. del artículo 35º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio establecen que las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 35% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, según la categoría, de las tablas del convenio de cada año.

#### *Artículo 12º.—LICENCIAS*

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

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



b) Igualmente, en los casos de muerte de cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, así como enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos y alumbramiento de esposa, los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de hasta cinco días naturales, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de realizar y las demás circunstancias que en el caso concurran.

c) Dos días por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Asimismo el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de un día, sin necesidad de ser justificada. Dicha licencia no podrá ser acumulable a períodos vacacionales y deberá ser solicitada con una antelación de 10 días, al menos.

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

e) Según lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 15 días naturales que se unirán y disfrutarán inmediatamente después de la finalización del período de la baja por maternidad,.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

f) 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, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.



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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados e) y f) de este artículo, corresponderá 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 e) y f) 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 los apartados e) y f) de este artículo se transcribe a efectos informativos lo dispuesto E.T. en el artículo 37.4, 5 y 6, de tal manera que deberá modificarse automáticamente al mismo tiempo y en la misma línea que lo haga el texto legal citado.

g) Acompañamiento a consulta médica de la seguridad social de hijos de hasta 14 años de edad.

### *Artículo 13º.—EXCEDENCIAS*

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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



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

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

#### CAPÍTULO IV

##### CÓMPUTOS

###### *Artículo 14º.—ABSORCIÓN*

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

###### *Artículo 15º.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS*

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

#### CAPÍTULO V

##### RETRIBUCIONES SALARIALES

###### *Artículo 16º.—SALARIOS*

Los sueldos y salarios son los que, para cada año y categoría, figuran en las respectivas tablas salariales anexas y suponen para el 2016 un incremento del +0,25%, para el 2017, del +0,50% y finalmente para el 2018 un +0,75%, siempre sobre la tabla vigente anterior.

###### *Artículo 17º.—ANTIGÜEDAD*

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



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

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

A) Los trabajadores mantendrán y consolidarán tan solo los importes de aquellos cuatrienios que tuvieron devengados por el complemento personal de antigüedad, al 31 de diciembre de 2000, por lo que no se tendrán en cuenta los tramos intermedios.

B) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra anterior, se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo Ad Personam, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador.

C) Dicho complemento retributivo Ad Personam se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de Antigüedad consolidada.

#### *Artículo 18º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS*

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

#### *Artículo 19º.—INCAPACIDAD TEMPORAL*

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

#### *Artículo 20º.—GRATIFICACIÓN ESPECIAL A LOS ESCAPARATISTAS*

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





**CAPÍTULO VI****CONCEPTOS EXTRASALARIALES****Artículo 21º.—PLUS DE TRANSPORTE**

Todo el personal de las empresas afectadas por este Convenio, percibirá durante la vigencia del convenio un plus de transporte, por día efectivo de trabajo (incluido el sábado), en las siguientes cuantías:

Primer año (2016): 4,10€

Segundo año (2017): 4,12€

Tercer año (2018): 4,15€

**Artículo 22º.—SALIDAS DE VIAJE Y DIETAS**

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

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, a partir de la entrada en vigor del convenio, el personal tendrá derecho, además, a una dieta diaria en las siguientes cuantías: 2016 2017 2018

— En desplazamientos por media jornada..... 2,62 2,63 2,65

— En desplazamientos por jornada completa.... 4,11 4,33 4,16

**CAPÍTULO VII****ACCIÓN SOCIAL****Artículo 23º.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO**

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

1.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a



opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

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

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

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



2.—En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

### CAPÍTULO VIII

#### MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

##### Artículo 24º.—PRENDAS DE TRABAJO

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

##### Artículo 25º.—DESCUENTO EN COMPRAS

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

### CAPÍTULO IX

#### ACCIÓN SINDICAL

##### Artículo 26º.—CONTRATACIÓN

*Compromiso de empleo fijo.*—A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se establece como obligatorio en las empresas del sector un porcentaje mínimo de empleo fijo del 70%.

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

En lo no previsto en este artículo se estará en lo dispuesto 11 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.



*Contratos de duración determinada.*—A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 b, del Texto Refundido del E.T., el contrato eventual tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

*Formalización del contrato.*—Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motiven, y registrándose en el INEM.

*Duración y Prórroga.*—La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 30 días, ni superior a DOCE MESES, dentro de un período de dieciséis contados a partir del momento del contrato inicial. Se limitará a dos el número de contratos a realizar, en su duración máxima, a una misma persona.

En caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

## CAPÍTULO X

### REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

#### *Artículo 27º.—COMISIÓN PARITARIA*

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros que serán designados a partes iguales por cada uno de los participantes en la firma del convenio, sindical y empresarial. Una y otra podrán dotarse de asesores.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y tendrán la misma eficacia y rango que la norma que fuera interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuándo fuese requerida por alguna de las partes a través de una orden del día, también podrá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

#### *Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.*

##### 1. La comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad de los preceptos del mismo.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del presente convenio y, en su caso, remitirá su informe a la Comisión Negociadora que deberá constituirse expresamente para tal efecto.



- Cuantas otras funciones deriven expresamente o a las que se haga especial referencia en el articulado del presente convenio.
2. Las partes firmantes del presente texto, empresarios y trabajadores, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran formularse en relación con la interpretación y aplicación del mismo.
  3. Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.
  4. La comisión, una vez recibido el escrito-propuesta y, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitir el oportuno dictamen o informe, según proceda. Transcurrido dicho plazo sin emitirse la resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.
  5. Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (AGA).

## CAPÍTULO XI

### LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

#### *Artículo 28º.—NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO*

Cuando se produzcan discrepancias para la No aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se adoptarán los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015 de 18 de Junio, (publicado en el DOG nº 137, el 22 de julio de 2015), por lo que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de convenios colectivos y se regula su funcionamiento, o en su caso, se recurrirá al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (A.G.A.).

Vigo, 5 de julio de 2016.

Vigo, 26/07/2016.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE "COMERCIO DE MUEBLES" DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

016-2017-2018

**TABLA SALARIAL ANEXA**

	Año 2015		Año 2016		Año 2017		Año 2018	
	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año
<b>GRUPO I</b>								
Encargado	830,56	12.458,40	832,64	12.489,60	836,80	12.552,00	843,08	12.646,20
Viajante	814,50	12.217,50	816,54	12.248,10	820,62	12.309,30	826,77	12.401,55
Dependiente	818,52	12.277,80	820,57	12.308,55	824,67	12.370,05	830,86	12.462,90
Ayudante de dependiente	810,43	12.156,45	812,46	12.186,90	816,52	12.247,80	822,64	12.339,60
Auxiliar de caja	814,50	12.217,50	816,54	12.248,10	820,62	12.309,30	826,77	12.401,55

Trabajadores en formación y en prácticas: durante el primer año de contrato el 80% del salario de la categoría para la que se va a formar o para la que va a realizar prácticas y el 90% durante el segundo año de contrato (art. 25)

**GRUPO II**

Oficial administrativo	818,52	12.277,80	820,57	12.308,55	824,67	12.370,05	830,86	12.462,90
Auxiliar administrativo	809,52	12.142,80	811,54	12.173,10	815,6	12.234,00	821,72	12.325,80

**GRUPO III**

Delineante	818,52	12.277,80	820,57	12.308,55	824,67	12.370,05	830,86	12.462,90
Profesional de oficio de 1ª	818,52	12.277,80	820,57	12.308,55	824,67	12.370,05	830,86	12.462,90
Profesional de oficio de 2ª	814,50	12.217,50	816,54	12.248,10	820,62	12.309,30	826,77	12.401,55
Chofer de 1ª	818,52	12.277,80	820,57	12.308,55	824,67	12.370,05	830,86	12.462,90
Chofer de 2ª	814,50	12.217,50	816,54	12.248,10	820,62	12.309,30	826,77	12.401,55
Mozo especializado	811,22	12.168,30	813,25	12.198,75	817,32	12.259,80	823,45	12.351,75

