

Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DO
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN, PARA OS ANOS 2023 A 2026*

Convenio o Acordo: COMERCIO DE ALIMENTACION

Expediente: 36/01/0257/2023

Data: 16/11/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 36000315011981

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector do COMERCIO DE ALIMENTACION, para os anos 2023 a 2026, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación de Maioristas de Alimentación de Pontevedra e Federación Galega de comercio e da industria da carne (FEGACOIN) e Asociación de supermercados e autoservicios de Pontevedra (ASAP) e da parte social pola Central sindical maioritaria no sector CIG, que foi asinado en data 26 de setembro do 2023.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 18 de outubro do 2023

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, 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,

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: AY82LF9Z0D08QKVZ



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ACORDA:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

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

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

O xefe territorial

*CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN E DURACIÓN**ARTIGO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL, PERSOAL E FUNCIONAL*

a) Territorial.- O presente convenio colectivo é de aplicación en toda a provincia de Pontevedra.

b) Funcional.-O presente convenio colectivo é de aplicación en todas as empresas adicadas ao comercio de alimentación, como son as empresas encadradas nas agrupacións de almacenistas de alimentación; minoristas de ultramarinos e similares (ultramarinos, comestibles, charcuterías, fiambrerías e xamonerías); supermercados e autoservizos; cooperativas de consumo e economatos laborais; así como as empresas pertencentes ás agrupacións de caramelos e chocolates, torrefactores de café e para todos os comerciantes por xunto e, en xeral, a tódalas empresas dos sectores de comercio de alimentación e comercio de gandería, que en razón da verdadeira actividade que desenvolve, debe figurar encadrada neste convenio colectivo.

Persoal.- O presente convenio colectivo afecta a todos as persoas traballadoras das empresas incluídas no ámbito funcional.

ARTIGO 1 BIS) CONCORRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO INFERIOR.

O presente convenio colectivo terá prioridade aplicativa en materia salarial e sistema de remuneración, de conformidade co vixente artigo 84.2 del ET.

ARTIGO 2. VIXENCIA, DURACIÓN E PRÓRROGA.

Este Convenio terá unha duración de catro anos, contados dende o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro do ano 2026. Entrará en vigor o día da súa publicación, aínda que os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo o 1 de Xaneiro do 2023, en tódolos conceptos especificados no artigo 23.

O presente convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia.

O vixente convenio con independencia da súa vixencia prevista, manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

*CAPITULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**ARTIGO 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL*

1. As persoas traballadoras con categoría de auxiliares de Caixa (Grupo III, nivel B) pasarán a caixeiros/os aos tres anos (Grupo III, nivel A). Nas empresas de polo menos 30 persoas traballadoras.

2. As persoas traballadoras con categoría de axudantes de dependentes/as (Grupo III, nivel B) pasarán a dependentes/as (Grupo III, nivel A) aos tres anos. Nas empresas de polo menos 30 persoas traballadoras.

3. As persoas traballadoras que leven máis de tres anos nas categorías de Caixeiros/as e Mozos/as especializados/as (Grupo III, nivel A), pasarán ás categorías de Caixeiro/a Maior (Grupo II, nivel B) e Profesional Oficial de 2ª (Grupo III, nivel A) respectivamente.

4. As persoas traballadoras que leven máis de cinco anos nas categorías de Dependente/a (Grupo III, nivel A), pasarán á categoría de Dependente/a Maior (Grupo II, nivel B).

5. As persoas traballadoras que leven máis de 3 anos nas categorías de telefonista e persoal de limpeza (Grupo III- Nivel salarial C) pasarán a categoría de nova creación, telefonista máis de 3 anos ou persoal de limpeza máis de 3 anos (Grupo III- Nivel Salarial B), categoría equiparable salarialmente a de axudante).

6. As persoas traballadoras que leven máis de 3 anos na categoría de Axudante/a (Grupo III- Nivel Salarial C), pasará á categoría de Mozo Especializado/a- (Grupo III- Nivel Salarial A).

7. O persoal que leve máis de 3 anos na categoría de Profesional de Oficio de 2ª- Chofer de 2ª (Grupo III- Nivel salarial A), pasará a categoría de nova creación Profesional de Oficio de 2ª Maior- Chofer de 2ª Maior, categorías de nova creación equiparables salarialmente a Dependente maior (Grupo II- Nivel Salarial B).

8. A partir do 1 de xaneiro de 2024, comezará o cómputo para a promoción económica das persoas traballadoras co categoría Auxiliar Administrativa/o (Grupo III, nivel salarial A), de tal xeito que transcorridos tres anos dende dita data, promocionarán á categoría de Oficial de 2º maior, (Grupo II, nivel salarial B) e cinco anos mais tarde dende a primeira promoción pasarán a Oficial de I, (Grupo II, nivel salarial A).

ARTIGO 4. PERÍODO DE PROBA

O ingreso entenderase provisional mentres non se cumpra o período de proba que, para cada grupo profesional dos enumerados na Clasificación Profesional, se detalla a seguir:

*Grupo I: 6 meses.

*Grupo II: 3 meses.

*Grupo III: 1 mes.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: AY82LF9Z0D08QKVZ



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 5. CLASIFICACIÓN DO PERSOAL

O persoal ó servizo das empresas afectadas por este Convenio Colectivo, quedará encadrado nalgúns dos seguintes Grupos Profesionais, en función das súas titulacións académicas, aptitudes profesionais e contido xeral da prestación laboral requirida.

As definicións contidas para cada Grupo Profesional non son exhaustivas senón meramente enunciativas.

GRUPO I

Están abranguidas neste grupo aquelas persoas traballadoras que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, con alto grao de autonomía a partires de directrices xerais. Exercen a supervisión a través de mandos intermedios, co fin de conseguí-los obxectivos operacionais marcados.

GRUPO II

Están abranguidas neste grupo aquelas persoas traballadoras cunha actividade que se desenvolve baixo especificacións precisas e con certo grao de autonomía, podendo coordinalo traballo dun equipo, e para o seu desenvolvemento requírese unha pericia ou habilidade sistemática en actividades ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, estando ou non estandarizados.

GRUPO III

Están abranguidas neste grupo todos aquelas persoas traballadoras en postos que se executen baixo instrucións concretas con dependencia xerárquica e funcional total. Esíxese o coñecemento total do oficio, e as funcións poden implicar incomodidade temporal ou esforzo físico.

ARTIGO 6. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Contrato a tempo parcial.

Cando a xornada a tempo parcial non exceda das catro horas diarias, realizaranse de forma continuada.

Esta modalidade contractual non poderá exceder na súa duración dos 2/3 da xornada máxima legal establecida.

A empresa, previa solicitude da persoa traballadora interesada en pasar a xornada completa, ofrecerá a esta aquelas vacantes dos postos de traballo que encaixen co perfil profesional da solicitante, tanto pola necesaria titulación como antigüidade, experiencia e capacitación profesional, sempre que a súa cobertura non sexa de urxente necesidade ou por forza maior.

Previo solicitude da persoa traballadora, recoñécese o dereito para consolidar o 50% das horas complementarias realizadas, por motivos estruturais, nos últimos dezaioito meses, sempre



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

que a persoa traballadora realizase horas complementarias pola devandita causa, polo menos durante catorce meses nese mesmo período.

Ós efectos da cobertura das vacantes, as empresas do ámbito do Convenio Colectivo, establecerán un mecanismo de publicidade que se exporá, para que teñan coñecemento todas as persoas traballadoras dos centros de traballo, nos correspondentes taboleiros.

No caso de que varias persoas traballadoras soliciten a mesma vacante, en iguais condicións de idoneidade, terá preferencia a persoa con maior antigüidade na empresa.

ARTIGO 7 . PERSOAS TRABALLADORAS EVENTUAIS

A contratación temporal deberase realizar con plena garantía de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes. Por outra banda, establécese que, aquelas persoas que estivesen contratadas durante un prazo superior a dezaioito meses, con ou sen solución de continuidade, dentro dun período de 24 meses para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos por circunstancias da produción, sexa directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de persoal fixo. Esta regra non aplicará nos contratos formativos, de relevo e substitución, así como aqueles celebrados no marco de programas públicos de emprego-formación, así como aos contratos temporais que sexan utilizados por empresas de inserción debidamente rexistradas e o obxecto dos devanditos contratos sexa considerado como parte esencial dun itinerario de inserción personalizado.

Para efectos do cómputo de dita duración contaránse os períodos de traballo efectivo, IT na súas distintas clases e duración, e calquera circunstancia que leve consigo unha suspensión temporal do contrato de traballo (coa excepción de calquera tipo de excedencia).

Para estes efectos computarase como tempo traballado, a permanencia en empresas filiais da principal.

Este artigo non será de aplicación a aquelas persoas traballadoras que cesen voluntariamente e retornen á empresa.

En todo caso, as partes establecen que no aquí non regulado en canto a contratación temporal, estarase en cada momento ao que dispoña a lexislación de xeral aplicación, particularmente o Estatuto dos Traballadores, norma á que fan expresa remisión.

ARTIGO 8. INGRESOS

Para o ingreso como fixo, no cadro de persoal, terán dereito preferente en igualdade de méritos quen desempeñaran ou desempeñen funcións na empresa, suxeitas a calquera modalidade de contratación temporal, incluíndo os contratos a tempo parcial, para a formación ou en prácticas.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

*CAPITULO III. XORNADA, VACACIÓNS, HORAS EXTRAS, LICENZAS**ARTIGO 9. XORNADA DE TRABALLO*

A xornada de traballo para tódalas persoas traballadoras do sector será de corenta horas semanais, de luns a venres, agás comerciante polo miúdo de alimentación, establecementos de cash-almacén, para os que a xornada rematará o sábado.

Nos almacéns de comerciantes por xunto poderase ter un retén os sábados de ata un máximo de catro persoas, rotativo e de acordo a empresa co comité; o remate da devandita xornada será ás doce horas.

O día 17 de Maio considerárase como día festivo non recuperable.

En tódolos centros de traballo existirá fixado para coñecemento público un calendario-cadro horario sendo obriga das empresas a súa fixación anual con participación e sendo oídos os representantes legais das persoas traballadoras.

Nesta materia incluírase un calendario anual no que conste, xornada, vacacións e descansos, establecéndose de común acordo cos delegados/as de persoal ou comités de empresa. A comisión paritaria velará polo cumprimento das previsións deste artigo, polo menos con reunión anual.

O tempo de descanso durante a xornada referido ao persoal que conforme ao art.34.4 do ET realice máis de 6 horas de xornada continuada, 20 minutos terán a consideración de tempo de traballo efectivo.

ARTIGO 10. DESCANSO SEMANAL

Cando por coincidir o día de descanso semanal noutro festivo, a persoa traballadora afectada vexase privada do seu aproveitamento, as empresas veranse na obriga de compensar a esta con outro día de descanso en día laborable, nun prazo non superior a quince días, a partir da data que lle correspondese aproveitar.

Conforme á lexislación en materia de xornada en ningún caso os días de descanso semanal poderán solaparse cos períodos indisponibles de descanso de 12 horas entre final de xornada e principio da seguinte.

Fin de semana de calidade: todas as persoas traballadoras gozarán dende o ano 2024 de dous fins de semana de calidade, entendéndose por elo librar dous sábados, un cada semestre. Para aquelas persoas que non presten servizos os sábados, terán, en proporción a súa xornada semanal, esa redución en xornadas completas dentro do seu calendario anual.

ARTIGO 11. INVENTARIOS

Os inventarios xerais anuais efectuaranse en días laborables que non sexan festivo estatal ou autonómico, e compensaranse conforme este convenio colectivo os excesos de xornada.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Nos inventarios mensuais que se realizarán dentro da xornada ordinaria de traballo compensarán os seus excesos en horas extraordinarias ou ben en descanso compensatorio equivalente a opción da persoa traballadora. Sendo este o réxime xeral destes inventarios que en todo caso se respectarán nas empresas.

ARTIGO 12. VACACIÓNS

Tódalas persoas traballadoras gozarán anualmente dunhas vacacións retribuídas de acordo coas seguintes condicións:

1. Terán unha duración de 31 días naturais no ano 2023 e 32 días naturais a partir do 1 de xaneiro de 2024, independentemente da categoría de cada persoa traballadora.

2. As vacacións poderanse gozar no transcurso do ano, sendo obrigatorio para a empresa conceder dezaseis días de vacacións a todo o cadro de persoal no período comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, de xeito rotativo.

As empresas do ámbito do Convenio, que teñan un sistema mellorado, diferente ó establecido, poderán aplicalo como cláusula de condición máis beneficiosa para o persoal interesado.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. A persoa traballadora coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes como mínimo do comezo do aproveitamento, e anunciarase no taboleiro de anuncios do centro de traballo.

3. Cando a persoa traballadora cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional das vacacións.

4. Nos supostos de incapacidade temporal da persoa traballadora previa ao inicio do período de vacacións e xustificadamente, tal continxencia será tida en conta para á fixación dun novo período de vacacións que non se vexa afectado pola situación de incapacidade temporal.

5. No caso de que o período de vacacións coincida na súa totalidade ou e parte coa baixa por maternidade-paternidade, estas se gozaran, a opción da persoa traballadora nun período anterior a baixa por maternidade-paternidade ou a continuación da alta médica ate o total de días que corresponderan.

6. Nos supostos de incapacidade temporal das persoas traballadoras durante o goce do período de vacacións, a persoa traballadora terá dereito a que lle sexan compensados os días que estivo de baixa previamente xustificadas.

Establecese a posibilidade de que a persoa traballadora poida acumular o período de vacacións a continuación da baixa de IT, a solicitude da persoa traballadora e sempre que xa transcorrese o período de vacacións previamente establecido no cuadrante anual.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS

Terán a consideración de horas extraordinarias as que se traballen sobre a xornada diaria e semanal establecida nos calendarios laborais e, en todo caso, as que excedan as 9 horas diarias ou as 40 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual.

Na busca consecuente, co criterio finalista, de creación de emprego que deben determinar lexislacións restritivas en materia de horas extraordinarias, é decidido propósito de ámbalas dúas representacións reducir ao mínimo as horas extraordinarias conforme aos seguintes criterios:

1. Horas extraordinarias habituais: supresión.

2. Horas extraordinarias que veñen esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios urxentes, así como no caso de risco de perda de materiais primas: realización.

3. Horas extraordinarias estruturais que son as necesarias para pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate; mantemento sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei.

A teor do exposto, as horas extraordinarias aboaranse cunha recarga do 75% do seu valor. As horas extraordinarias realizadas en domingos e festivos, aboaranse cunha recarga do 125% do seu valor.

De común acordo entre empresa e a persoa traballadora poderase substituír a compensación económica destas horas extras, por descanso compensatorio na mesma porcentaxe de recarga en que están retribuídas.

ARTIGO 14. LICENZAS E PERMISOS

O persoal do presente convenio terá dereito a licenza con soldo en calquera dos casos seguintes:

- a) Casamento da persoa traballadora o rexistro de parella de feito: 15 días.
- b) Necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admiten demora: 4 días.
- c) Falecemento de parentes ate segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 4 días.

No caso de desprazamento fora da provincia esta licenza poderá ampliarse un día mais.

d) Accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou de parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, asemade calquera outra persoa distinta das anteriores que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e requira o coidado efectivo daquela: 5 días.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

No caso de ingreso hospitalario, a licenza de 5 días poderá ser gozada pola persoa traballadora calquera dos días que dure a hospitalización do familiar.

No caso de desprazamento fora da provincia esta licenza poderá ampliarse un día mais.

e) 4 días por nacemento de fillas/os, debidamente xustificado.

f) Dous días en caso de separación ou divorcio.

g) Dous días por traslado de domicilio, debidamente xustificados.

h) Polo tempo necesario para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto.

i) Polo tempo imprescindible para a renovación do permiso de traballo e residencia.

Recoñéceselle ás parellas de feito, debidamente rexistradas, os mesmos dereitos de goce de licenzas do artigo 14º, a excepción do apartado f).

En todos eles, deberase aportar a xustificación que avale a súa solicitude, a excepción do apartado b).

ARTIGO 15. REDUCCIÓN POR GUARDA LEGAL E LACTANCIA.

As persoas traballadoras por lactación dun fillo/a, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións ata que este cumpra nove meses. As persoas traballadores, pola súa vontade, poderán substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo nun período de 22 días naturais.

Cando ambos proxenitores, adoptantes, gardadores ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de desfrute poderá estenderse ata que o lactante cumpra 12 meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos 9 meses.

A concreción horaria, a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá a persoa traballadora, dentro da súa xornada ordinaria e do período de referencia legal. A persoa traballadora deberá preavisar ó empresario con 15 días de antelación da data na que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

En todo o non regulado neste artigo, aplicase o artigo 37.4 do Estatuto dos Traballadores.

As discrepancias xurdidas entre a empresa e a persoa traballadora sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos, serán resoltos pola xurisdición competente o través do procedemento establecido no artigo 139 de la Lei da Xurisdición Social.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 14 anos ou persoa discapacitada física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración da mesma. Ate que o menor cumpra



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

os catorce anos a persoa traballadora terá dereito a unha redución de xornada nos mesmos termos temporais e salariais que a garda legal.

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 poda valerse por si mesmo, e que non desenvolva actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada constitúe un dereito individual das constitúe persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio a o outro proxenitor, adóptante, gardador ou acolledor. No obstante, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

ARTIGO 16. EXCEDENCIA

Poderán solicitar a excedencia voluntaria tódalas persoas traballadoras da empresa sempre que leven, polo menos, un ano de servizo.

A excedencia voluntaria concederase por un prazo non inferior a catro meses nin superior a cinco anos. Este dereito so poderá ser exercitado outra vez pola mesma persoa traballadora se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia; a ningún efecto computarase o tempo que as persoas traballadoras permanecesen nesta situación.

Ao remate da situación de excedencia o persoal terá dereito a ocupa-la primeira vacante que se produza na súa categoría, se non houbese persoas traballadoras en situación de excedencia forzosa.

A empresa concederá preceptivamente a excedencia voluntaria por un tempo non superior a un ano, cando medien fundamentos serios, debidamente xustificados, de orde familiar, terminación de estudos, etc.

Perderase o dereito de reingreso na empresa se non é solicitado pola/o interesada/o antes de rematar o prazo que lle foi concedido.

Darán lugar á excedencia forzosa calquera das seguintes causas:

a) Nomeamento para cargo que teña que facer por decreto, por designación ou por cargo electivo.

B) Enfermidade.

C) As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a cinco anos para atender o coidado de cada filla/o tanto que o sexa por natureza ou por adopción nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, as persoas traballadoras para atender o coidado dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desenrolen actividade retribuída.

A excedencia prevista neste punto constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres, non obstante, se dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar 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 da mesma dará fin o que, no seu caso, viñérase gozando.

O período en que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable a efecto de antigüidade e a persoa traballadora terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional a cuxa participación deberá ser convocado pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. As excedencias recollidas no artigo 46.3 ET referidas ó nacemento de fillo/a (5 anos) e dependencia (3 anos) terán reserva de posto de traballo ata o fin das mesmas.

Establecese o dereito a un período de excedencia extraordinario de entre 15 e 30 días ao ano para aquelas persoas que presten servizos en empresas de máis de 25 persoas traballadoras, previa solicitude da persoa interesada con una antelación mínima de 30 días. En caso de que a solicitude altere o correcto funcionamento do centro esta poderá adiar a concesión por un período razoable, xustificando por escrito os motivos e ofrecendo unha alternativa de desfrute. En todo caso, os días elixidos de desfrute deberán ser sempre en un único períodos e de forma consecutiva.

ARTIGO 17. ASISTENCIA A CONSULTORIOS MÉDICOS

En caso de saídas ao médico, a empresa aboará o tempo empregado cando a visita coincida co horario de traballo. Para o seu abono será preceptivo que o volante estea asinado polo médico, á vez que datado, debendo en todo caso, aportar o xustificante médico de dita asistencia, no que farase constar a hora de entrada e saída.

Asemade, terán dereito a acompañar ao consultorio médico, tanto da seguridade social como os centros de saúde privada, aos seus fillas/os menores de 16 anos ou parentes que estean baixo a súa dependencia, polo tempo indispensable da consulta, debendo en todo caso, aportar o xustificante médico de dita asistencia, no que farase constar a hora de entrada e saída.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

*CAPITULO IV. MELLORA NAS CONDICIÓNS DE TRABALLO.**ARTIGO 18. PEZAS DE ROUPA DE TRABALLO*

As empresas estarán obrigadas a facilitarles as persoas traballadoras un mínimo de dúas prendas de traballo por ano. As/os choferes e repartidores facilitaráselles uniformes de traballo acondicionados ás temperaturas de verán e inverno así como roupas de auga. O seu uso será obrigatorio.

Igualmente, o persoal terá a obriga de conservala en bo estado; a persoa traballadora estará obrigada a comprala ao seu cargo cando, por abandono ou negligencia a el ou ela imputable, as estrague de forma clara.

ARTIGO 19. REPARTO

As empresas comerciantes por xunto recomendarán aos seus clientes a necesidade de que os locais onde teña lugar a recepción de mercadorías solicitadas reúnan as debidas condicións, para tratar de evitar, no posible, tarefas que supoñan excesivo esforzo físico para as persoas traballadoras.

ARTIGO 20. SEGURIDADE NO POSTO DE TRABALLO

Toda persoa traballadora que, por calquera causa xustificada non puidese seguir desempeñando o posto de traballo para o que foi contratado, a empresa estará obrigada a lle outorgar un dereito preferente de ocupación das vacantes que existan, sempre e cando as características do posto habilitado sexan aptas ás condicións físicas ou intelectuais da persoa traballadora.

ARTIGO 21. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.

-Formación e crédito horario das/os delegadas/os de prevención.

O presente apartado ten como fundamento o desenvolvemento das facultades que a negociación colectiva concede á disposición adicional 7ª do RD 39/1997 polo que se aproba o Regulamento do servizo de Prevención na que se di que "Na negociación colectiva poderán establecerse os criterios polos que se decida o tempo e os medios de que dispoñerán para o desempeño da súa actividade as persoas traballadoras designadas polas empresas e as/os Delegadas/os de Prevención, en canto a planificación e formación e materia preventiva".

Así, establécese que no suposto de que a empresa non estea obrigada e non opte pola constitución dun Servizo de Prevención propio ou mancomunado, nin recorra a un servizo de prevención alleo, e a excepción daquelas empresas en que a empresa poida asumir persoalmente a actividade de prevención, as/os Delegadas/os de Prevención recibirán a mesma formación que as persoas traballadoras designadas pola empresa para se ocuparen da actividade preventiva.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

A formación mínima, neste caso, será a sinalada no artigo 34 do Regulamento como Funcións de Nivel Básico, co contido resinado no apartado B do anexo IV do mencionado Regulamento do Servizo de Prevención.

Nos demais casos, con independencia da modalidade de servizo de prevención que as empresas teñan, a empresa deberá proporcionar as/os delegadas/os de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

A formación deberase facilitar pola empresa polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia que deberán adaptarse á evolución dos riscos e aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario.

O tempo empregado no desempeño das súas funcións polas/os Delegadas/os de Prevención, como sinala o artigo 37 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, estará incluído no crédito horario que lle corresponda pola súa condición de representante legal, das persoas traballadoras non obstante, non se imputará o citado crédito horario o tempo empregado nos seguintes cometidos:

- a) As reunións convocadas polos Comités de Seguridade e Saúde.
- b) As reunións convocadas pola empresa en materia de prevención de Riscos.
- c) Acompañar os/as técnicos/as nas avaliacións de carácter preventivo do medio ambiente de traballo.
- d) Acompañar os/as Inspectores/as de Traballo e Seguridade Social nas visitas que realicen os centros de traballo para comprobar o cumprimento da normativa sobre Prevención de Riscos Laborais.
- e) As visitas aos centros de traballo para coñecer as circunstancias que deran lugar a un dano na saúde das persoas traballadoras unha vez que a empresa lles informara de tal acontecemento. Neste caso, as/os delegadas/os de prevención deberán emitir informe detallando as características da visita efectuada e unha copia deste seralle entregada a empresa.

-Formación xeral sobre prevención de riscos laborais.

Tal e como especifica o artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, deberase garantir que cada persoa traballadora reciba unha formación teórica e práctica suficiente e axeitada en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, como cando se produzan cambios nas funcións que desenvolva ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

A formación centrarase no posto de traballo ou función de cada persoa traballadora, adaptarse á evolución dos riscos e repetirse periodicamente cando sexa necesario.

En virtude do exposto, tódalas empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio deberán facilitar unha formación que reúna as seguintes características fundamentais:



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

a) Obxectivo: Coñecemento por parte das persoas traballadoras dos conceptos básicos en materia de prevención de riscos laborais e primeiros auxilios, cumprindo así o establecido nos artigos 19 e 20 da lei 31/95 de Prevención de Riscos Laborais.

b) Destinatarios: Tódalas persoas traballadoras.

c) Contido:

- Aspectos xerais da prevención de Riscos Laborais.
- Riscos xerais do centro de traballo.
- Riscos específicos do posto de traballo.
- Actuación diante de posibles emerxencias.

d) Periodicidade: A incorporación das persoas traballadoras á empresa, así como cando se produza un cambio de posto de traballo en calquera outra circunstancia, que aconselle a actualización desta formación.

e) Equipos de protección individual e a súa utilización.

Paralelamente á formación que se imparta as persoas traballadoras e cando non se poida eliminar ou limitar o risco por outros medios, deberán utilizarse equipos de protección individual, como marca o artigo 17 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Os equipos de protección individual necesarios identificaranse a partires das avaliacións de riscos que se realicen na empresa.

Cada posto de traballo terá determinado o tipo de equipo de protección individual que será obrigatorio ou recomendable utilizar segundo a tarefa que se estea realizando, e vixiarase tanto que estes equipos cumpran os requisitos marcados na lexislación vixente, coma a súa utilización por parte das/os interesadas/os.

f) Avaliación e saúde das persoas traballadoras:

A vixilancia da saúde das persoas traballadoras ten como obxectivos fundamentais o poder actuar precozmente diante de alteracións da saúde dos mesmos, así coma o control do medio de traballo a través das consecuencias que ten sobre eles. Por iso, as empresas garantirán as persoas traballadoras o seu servizo a vixilancia periódica da súa saúde, en función dos riscos inherentes ao seu traballo.

Recoñecementos médicos.

As persoas traballadoras que así o desexen serán sometidas a recoñecementos nos que se revise o seu estado de saúde nos seguintes supostos:

- 1º Cando se incorporen a un posto de traballo.
- 2º Despois dunha ausencia prolongada.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

3º. A intervalos periódicos que se determinen nos protocolos sobre a vixilancia da saúde que sexan elaborados pola Administración Sanitaria.

Estes recoñecementos realizaranse tendo en conta os riscos específicos cos que se atopan expostas as persoas traballadoras no seu posto de traballo, e os resultados terán a privacidade marcada no artigo 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

As empresas e as persoas traballadoras en materia de Seguridade e Saúde laboral respectarán e cumprirán o establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais e nos regulamentos que a desenvolven, permanecendo en vigor o establecido neste artigo durante toda a vixencia da citada Lei. Asemade, o contido do artigo sufrirá as modificacións que á súa vez afecten a Lei ou ós seus regulamentos.

ARTIGO 22. RECOÑECIMENTOS MÉDICOS.

Segundo o previsto na vixilancia da saúde pola Lei de prevención de riscos laborais, que na redacción do artigo 22º establece o seguinte:

1. A empresa garántelles as persoas traballadoras ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando a persoa traballadora preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe das/os representantes das persoas traballadoras, os supostos nos que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde das persoas traballadoras ou para verificar se o estado de saúde da persoa traballadora pode constituír un perigo para ela, para as demais persoas traballadoras ou para outras persoas relacionadas coa empresa ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial periodicidade.

En todo caso deberase optar pola realización daqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias a persoa traballadora e que sexan proporcionais ao risco.

2. As medidas de vixilancia e control da saúde das persoas traballadoras levaranse a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa traballadora e confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

3. Os resultados da vixilancia a que se refire o parágrafo anterior serán comunicados as persoas traballadoras afectadas.

4. Os datos relativos á vixilancia da saúde das persoas traballadoras non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo da propia persoa traballadora.

5. O acceso á información médica de carácter persoal limitarse ao persoal médico e ás autoridades sanitarias que leven a cabo a vixilancia da saúde das persoas traballadoras, sen que poida facilitárselle a empresa o ou a outras persoas sen consentimento expreso da persoa traballadora.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Malia o anterior, a empresa e as persoas ou órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados das conclusións que deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude da persoa traballadora para o desempeño do posto de traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medias de protección e prevención, co fin de que poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

6. Nos supostos en que a natureza dos riscos inherentes ao traballo o fagan necesario, o dereito das persoas traballadoras á vixilancia periódica do seu estado de saúde deberá ser prolongado máis alá da finalización da relación laboral, nos termos que regulamentariamente se determinen.

7. As medidas de vixilancia e control da saúde das persoas traballadoras levaraa a cabo persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

CAPITULO V. RETRIBUCIÓNNS.

ARTIGO 23. INCREMENTOS SALARIAIS

Incremento salarial para o ano 2023 será de 5% calculado sobre a táboa salarial de 2022.

Incremento salarial para o ano 2024 será de 3% calculado sobre a táboa salarial de 2023.

Incremento salarial para o ano 2025 será do 3% calculado sobre a táboa salarial de 2024.

Incremento salarial para o ano 2026 será do 2% calculado sobre a táboa salarial de 2025.

O incremento salarial, aplicable para os conceptos: gastos de locomoción, axuda escolar, axudas ao custo, quilometraxe e complemento de incapacidade, incrementaranse segundo o incremento pactado para cada un dos anos de vixencia.

Cláusula de garantía salarial:

a) Se ao 31 de decembro de 2023, o IPC real do devandito ano superase o 5% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, co límite do 2,5% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2024 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2023.

b) Se ao 31 de decembro de 2024, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, co límite do 2,5% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2025 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024.

c) Se ao 31 de decembro de 2025, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, co límite do 2,5% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025.

d) Se ao 31 de decembro de 2026, o IPC real do devandito ano superase o 2% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, co límite do 2,5% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2026.

No mes de xaneiro de cada ano, reunirase a comisión paritaria para establecer as novas táboas salariais resultantes, que deberán ser publicadas no BOPPO.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 24. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE.

O complemento de nocturnidade percibirase na contía do 25% sobre o salario base de cada categoría. As persoas traballadoras de nova contratación percibirano igualmente.

As persoas traballadoras que teñan dereito a percibir o complemento de nocturnidade, percibirano na contía establecida no texto do convenio e sobre o salario base mensual de trinta días, aboándose a prorrata do tempo traballado. O devandito complemento percibirase no mes de vacacións.

ARTIGO 25. ANTIGÜIDADE

Complemento de antigüidade: A contía do complemento de antigüidade será ó que a 31 de decembro de 1994 figure en nómina como complemento de Antigüidade e aboarase nas 15 mensualidades.

As persoas traballadoras que o 31 de decembro de 1994 cumpran algún trienio, aboaráselles este cuantificándose a partir da dita data a antigüidade por cuadrienios, que comezarán a percibir as persoas traballadoras que a partir de dita data comece a xerar cuadrienios.

O dito concepto denominado complemento de antigüidade introducirase en nómina, o cal será cotizable, e non será absorbible por ningún outro concepto salarial.

Será aplicado a este concepto o incremento pactado en cada negociación colectiva.

Antigüidade: En concepto de antigüidade, establécense cuadrienios na contía dun 6% sobre o salario do convenio vixente en cada momento e por cada categoría.

O concepto de antigüidade quedará referido a 7 cuadrienios como máximo.

ARTIGO 26. GASTOS DE LOCOMOCION

Tódalas persoas traballadoras percibirán en concepto de complemento de locomoción a cantidade reflectida nas táboas para cada un dos anos de vixencia. Esta cantidade aboarase nos doce meses do ano. Segundo o reflectido no art. 23.

ARTIGO 27 . PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todas as persoas traballadoras percibirán tres pagas extraordinarias consistentes nunha mensuralidade dos salarios bases vixentes en cada momento, máis a antigüidade e melloras voluntarias que concedan as empresas. Estas serán aboadas:

A) Paga de verán o día 18 de xullo.

B) Paga do Nadal o día 22 de decembro.

C) Paga de Beneficios. Esta aboarase o día 1 de xaneiro, podendo prorrogarse ata o día 31 de marzo.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 28. COMPLEMENTO ASISTENCIAL EN CASO DE ENFERMIDADE OU ACCIDENTE.

Durante a situación de Incapacidade Temporal as empresas aboarán desde o primeiro día o 100% do salario, podendo resarcirse as empresas coas cantidades que a Seguridade Social abona como prestación pola dita continxencia.

Suspensión con reserva do posto de traballo

O nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor de doce meses, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de gozarse a xornada completa, para asegurar a protección da saúde da nai.

O nacemento suspenderá o contrato de traballo da persoa proxenitora distinta da nai biolóxica durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de gozarse a xornada completa, para o cumprimento dos deberes de coidado previstos no artigo 68 do Código Civil.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai biolóxica ou do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai biolóxica.

Nos casos de parto prematuro con falta de peso e naqueloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nado atópanse hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, solicítese a reincorporación ao posto de traballo.

A suspensión do contrato de cada un dos proxenitores polo coidado do menor, unha vez transcorridas o primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá distribuírse a vontade daqueles, en períodos semanais a gozar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto ata que o fillo ou a filla cumpra doce meses. Con todo, a nai biolóxica poderá anticipar o seu exercicio ata catro semanas antes da data previsible do parto. O goce de cada período semanal ou, no seu caso, da acumulación dos devanditos períodos, deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima de quince días.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

A suspensión do contrato de traballo, transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá gozarse en réxime de xornada completa ou de xornada parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora, e conforme determínese regulamentariamente.

A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas para cada adóptante, gardador ou acolledor. Seis semanas deberán gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

As dez semanas restantes poderanse gozar en períodos semanais, de forma acumulada ou interrompida, dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. En ningún caso un mesmo menor dará dereito a varios períodos de suspensión na mesma persoa traballadora. O goce de cada período semanal ou, no seu caso, da acumulación dos devanditos períodos, deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima de quince días. A suspensión destas dez semanas poderase exercitar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora afectada, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro adóptante, gardador con fins de adopción ou acolledor.

A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito. Cando os dous adóptante, gardadores ou acolledores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o goce simultáneo das dez semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

ARTIGO 29. PERSOAS TRABALLADORAS EN CAMARAS DE CONXELACION

As persoas traballadoras que traballen en cámaras frigoríficas con permanencia nelas por un tempo como mínimo do 25% da súa xornada laboral, con independencia de que sexa dotada de roupa axeitada ó seu cometido, percibirá un complemento do 25% do seu salario regulamentario.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 30. AXUDAS DE CUSTO.

Terán dereito a estas tódalas persoas traballadoras que, mediante orde expresa da empresa ou persoa que o represente, se vexan obrigados a realizar asuntos ou traballos de carácter profesional por conta e baixo a dependencia da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo que lle imposibiliten ó seu regreso e sexa preciso efectuar comidas fóra do seu propio domicilio ou teñan necesidade de se desprazaren a localidades onde tamén esixa a misión encomendada unha permanencia que obrigue a tomar aloxamento. Aplicarase o reflectido no art. 23, para cada un dos anos de vixencia. As cantidades reflectiranse na táboa salarial.

ARTIGO 31. PRESTACIÓN POR QUILOMETRAXE.

Todas aquelas persoas traballadoras que teñan que realizar desprazamentos en vehículo propio en tarefas ou traballos encomendados directamente pola empresa, percibirán a cantidade reflectida na táboa salarial e segundo o reflectido art. 23 por quilómetro, respectándose as condicións máis beneficiosas que viñesen desfrutando anteriormente ó asinamento do presente convenio.

O anterior enténdese que non afecta a un traslado voluntario a outro centro de traballo.

*CAPÍTULO VI. ACCIÓN SOCIAL.**ARTIGO 32. AXUDA ESCOLAR.*

Toda persoa traballadora que teña fillas/os de ata dezaseis anos, percibirán en concepto de axuda escolar a contía reflectida na táboa salarial e segundo o reflectido no art. 23 por cada fillo/a; a dita cantidade aboarase ó comezo do curso. Será requisito indispensable que os/as fillos/as figuren como beneficiarios na cartilla da Seguridade Social da persoa traballadora.

ARTIGO 33. COMPLEMENTO DE INCAPACIDADE

As persoas traballadoras que teñan algunha filla/o, discapacitada/o físico ou psíquico percibirán a contía reflectida nas táboas e segundo o reflectido no art. 23 por cada fillo/a que se atope nas referidas circunstancias.

ARTIGO 34. XUBILACIÓN

A fin de contribuír a realización dunha política de emprego que facilite o sostemento do mesmo e a contratación de novas persoas traballadoras, as empresas facilitaran a xubilación ós 65 anos, sempre e cando se reúnan os requisitos legais para acceder á correspondente prestación.

A xubilación voluntaria será aos 64 anos, segundo a normativa legal vixente en cada momento, e de mutuo acordo, empresa e a persoa traballadora, aos 60 anos, compensando a empresa as diferenzas salariais e de cotización á Seguridade Social ata os 65 anos.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: AY82LF9Z0D08QKVZ



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 35. XUBILACIÓN PARCIAL

Ambas as partes coinciden na necesidade de facilitar as persoas traballadoras o acceso á xubilación parcial vinculada ou non á sinatura dun contrato de relevo. Para iso, as empresas comprométense a avaliar de boa fe calquera solicitude de xubilación parcial que reciban.

A prestación de servizos da persoa traballadora xubilada parcialmente poderá realizarse de forma simultánea á do relevista ou en distintas franxas horarias, con calquera posibilidade intermedia ao respecto. Contéplase e recoméndase expresamente a posibilidade de que a persoa traballadora que teña acordada a xubilación parcial desenvolva a xornada inmediatamente seguinte ao dito acceso e a xornada completa, de forma que poida rematar o seu traballo antes da data de vencemento da súa relación laboral. Iso sen prexuízo do deber das empresas de manter o rexistro e a cotización, así como as retribucións da persoa traballadora, ata a data en que acceda á xubilación total.

ARTIGO 36. PREMIOS POR PERMANENCIA

Se ó producirse a xubilación a persoa traballadora acredítase unha antigüidade na empresa de máis de trinta anos, percibirá un premio de permanencia consistente en dous meses de vacacións retribuídas.

ARTIGO 37. SEGURO

As empresas estarán obrigadas a concertar, con primas integras ao seu cargo, unha póliza de seguros que cubra os casos de accidente laboral con resultado de morte e incapacidade permanente total, absoluta, e gran invalidez, coas exclusións previstas na normativa legal vixente, na contía de 12.000 €, quedando excluídos da obriga de aseguramento os supostos previstos como exclusións xerais neste tipo de pólizas.

Para os efectos deste artigo, a cualificación de accidente de traballo e o seu grao de incapacidade, será a que fixen os órganos administrativos ou no seu caso os órganos xurisdiccionais competentes.

As indemnizacións que sexan percibidas polas persoas traballadoras con cargo á póliza que se regula neste artigo, consideraranse entregadas a conta das indemnizacións que, no seu caso, se puidesen declarar, con cargo á empresa, compensándose ata onde aquelas alcancen.

*CAPITULO VII. ACCIÓN SINDICAL**ARTIGO 38. DEREITO INFORMACION EN MATERIA DE CONTRATACIÓN*

En materia de información á representación legal das persoas traballadoras, estarase en cada caso ao que dispoña a norma de xeral aplicación, singularmente o artigo 64 do Estatuto dos Traballadores ou disposición que no futuro o substitúa

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: AY82LF9Z0D08QKVZ



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 39. AFILIACIÓN SINDICAL

A empresa ten o deber de respectar o dereito da persoa traballadora á afiliación sindical libre.

As empresas deducirán das nóminas as cotas correspondentes aos afiliada/os a Centrais Sindicais. A persoa traballadora interesada na realización de tal operación remitiralle á empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, o Sindicato a que pertence e a contía da cota correspondente.

ARTIGO 40. COMITÉ DE EMPRESA

A empresa facilitará local axeitado, no caso de que dispoñan del, para as reunións e consultas da/o delegada/o ou Comité de delegada/os cas persoas traballadoras, así coma un taboleiro para poñer comunicacións, avisos, carteis ,etc.

De acordo co establecido no artigo 68 e) do Estatuto dos Traballadores, as horas retribuídas para a representación das persoas traballadoras poderán ser desfrutadas por un ou varios membros dunha mesma organización sindical, sen excede-lo máximo total de horas ás que esta organización sindical teña dereito en base ós seus representantes dentro da empresa concreta na que se propón esta acumulación.

ARTIGO 41. VIOLENCIA DE XÉNERO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero, que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á persoa traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se poidan producir no futuro. O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora. Terminado este período, a persoa traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o órgano xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses.

A empresa pon a disposición das traballadoras que estean inmersas nun proceso de violencia de xénero, unha maior flexibilidade, tanto no que respecta á súa xornada como en materia de vacacións, licenzas, excedencia voluntaria (sen que sexa esixible un período mínimo de prestación de servizos), permisos retribuídos, formación profesional (aínda que a muller solicite durante ese tempo a suspensión do contrato)

As accións de formación poderán incluír accións positivas respecto ao acceso á formación das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero.

A traballadora que sofre violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero: certificación da orde de protección ou da medida cautelar, sentenza de calquera orde xurisdiccional que declare que a muller sufriu violencia de xénero, certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios, ou dos servizos de acollida da Administración pública ou autonómica ou local, informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia, informe da inspección de traballo e da seguridade social, ou calquera outra que se estableza regulamentariamente.

No suposto que a persoa tivese que cambiar de provincia, a empresa daralle 100 euros durante 6 meses.

ARTIGO 42. IGUALDADE NO TRABALLO

As empresas suxeitas ao presente convenio comprométense a impedir os despedimentos ou á mobilidade xeográfica, segundo a lexislación laboral vixente durante o período de vixencia deste convenio nas seguintes circunstancias:

1. Durante o período de suspensión de contrato por maternidade, paternidade, risco no embarazo, lactación, adopción ou acollemento.

2. Embarazo da traballadora.

3. Excedencia por coidado de menores ou familiares ao cargo.

4. Persoal recentemente incorporado despois das situacións anteriormente sinaladas.

Os dereitos de conciliación en materia de xornada laboral, respectaranse para todo o persoal, con independencia de sexo, antigüidade, tipo de xornada ou contratación.

Respectarase o principio de igualdade no traballo para tódolos efectos, non admitirá discriminación por razón de sexo, idade, ideoloxía, raza, discapacidade, etc.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

*CAPITULO VIII. RÉXIME DISCIPLINARIO E OUTROS**ARTIGO 43. MEDIDAS DISCIPLINARIAS*

Nos supostos de medidas disciplinarias por parte da empresa tales como propostas de despedimento, sancións ou amoestacións formais, estas deben ser comunicadas por escrito a persoa traballadora e ó Comité de Empresa ou Delegada/os correspondentes. Nestes casos, a persoa traballadora, se fose chamada pola empresa, poderá ser acompañada polos seus lexítimos representantes legais.

ARTIGO 44. REXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL E MORAL

As partes comprométense a establecer un tratamento específico e en artigo propio nos supostos de acoso sexual e moral. O acoso sexual será tipificado como falta moi grave en todo caso. O acoso moral como falta grave ou moi grave a teor das súas circunstancias. Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade das persoas traballadoras, condutas de acoso sexual verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito (podrá seguirse o réxime disciplinario establecido no acordo para a substitución da ordenanza do comercio). Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

O Comité de Empresa, as/os delegada/os de persoal, sección sindical e a dirección da empresa, velarán polo dereito á intimidade da persoa traballadora afectada, procurando silenciar a súa identidade, cando así sexa preciso.

ARTIGO 45. RÉXIME DISCIPLINARIO

Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1.a. Falta de puntualidade, non xustificada, na asistencia ao traballo cando exceda de quince minutos nun mes.

2.a. A non asistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.

3.a. A non comunicación coa antelación previa debida da non asistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.

4.a. O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que isto non causase risco á integridade das persoas.

5.a. A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

6.a. As discusións con outras persoas traballadoras dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexa en presenza de público.

7.a. Non ter o uniforme da empresa debidamente coidado e limpo.

8.a. Non manter a boa imaxe e limpeza xeral do posto de traballo.

9.a. Entregarse a xogos e distraccións, calquera que sexa, durante a xornada laboral.

10.a. Realizar a compra persoal en horario laboral.

11.a. Falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar ao proceso produtivo e a imaxe da empresa.

Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1.b. A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo cando exceda de trinta minutos nun mes.

2.b. A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou a negligencia no traballo salvo que delas derivasen prexuízos graves para a empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinarias e, en xeral, ou ben comportase a empresa ou compórtase risco de accidente para o persoal; neste caso serán consideradas como faltas moi graves.

3.b. Descoido importante na conservación dos xéneros, nos útiles ferramentas e vehículos, cando diso se derivase prexuízo grave para a empresa.

4.b. Facturarse ou servirse a un mesmo as compras (seccións de perecedoiros) ou a familiares.

5.b. Discutir, descualificar ou chamar a atención a/o unha/un compañeira/o subordinado ou provedores diante dos clientes u persoas alleas á empresa.

6.b. O emprego para uso particular de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivera autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, incluso fóra da xornada laboral.

7.b. Realizar chamadas a través de teléfono móbil en horas de traballo; no caso de ter que realizar algunha chamada de forza maior poderá utilizar o teléfono da empresa.

8.b. A non asistencia ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada de tres días en seis meses.

9.b. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados en horas de traballo de forma notoria.

10.b. Falta notoria de respecto ou consideración ao público.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

11.b. Orixinar frecuentes rifas e liortas cos compañeiros de traballo.

12.b. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e a imaxe da empresa.

13.b. Calquera atentado contra a liberdade sexual das persoas traballadoras que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou á dignidade das persoas.

14.b. A comisión de tres faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción ou amoestación por escrito.

C) Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1.c. Faltar máis de catro días do traballo sen a debida autorización ou causa xustificada nun ano.

2.c. A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.

3.c. Manipular ou alterar os datos de caixa, así como de calquera contaxe de diñeiro, produtos u mercadoría.

4.c. Levar, as/os xefas/es de sección ou superiores, unha mala xestión da sección ou do centro de xeito que baixe o índice de vendas e a produtividade.

5.c. Aceptar comisións, regalos, premios ou cartos derivado das relacións con provedores, intermediarios ou calquera persoa vinculada á empresa.

6.c. A apropiación, malversación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiras/os de traballo ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

7.c. O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produzan prexuízo grave a empresa.

8.c. Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros e subordinados.

9.c. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente contra o respecto da intimidade e dignidade medinte a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo valéndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante dela.

10.c. O abuso de autoridade exercida polos que desempeñen funcións de mando.

11.c. A embriaguez habitual e drogodependencia manifesta en xornada laboral e no seu posto de traballo. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados unha soa vez serán constitutivos de falta grave.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

12.c. Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha situación de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

13.c. A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

14.c. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de se producir a primeira.

ARTIGO 46. RÉXIME SANCIONADOR

- Sancións máximas.

Correspóndelle á dirección da empresa a facultade de impor sanción nos termos contidos nesta redacción. As sancións máximas que poderán imporse en cada caso atendendo á gravidade das faltas cometidas serán as seguintes:

A) Faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo ata tres días.

B) Faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

C) Faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días.
- Rescisión do contrato con perda de todos os seus dereitos na empresa.

Para a imposición das sancións seguiranse os trámites previstos na lexislación xeral.

Prescricións.

A facultade da dirección da empresa para sancionar prescribirá:

- * As faltas leves aos dez días.
- * As faltas graves aos vinte días.
- * As faltas moi graves aos sesenta días.

Todos eles a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, aos seis meses de cometerse.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 47. RETIRADA CARNET DE CONDUCIR E MULTAS

En caso de retirada do carné de conducir por causa non imputable a persoa traballadora, a empresa comprométese a lle facilitar a persoa condutora afectada un posto de traballo idóneo, de acordo coa súa categoría profesional sen que con iso vexa diminuído o seu salario.

A empresa pagará as multas orixinadas por excesos de carga, mal aparcamento no caso de descarga e número de viaxeiros excesivos que teñan a condición de persoal ao servizo da empresa, así como, cando no tacógrafo aparece un exceso de horario autorizado.

Estes feitos serán responsabilidade da empresa cando proveñan de ordes expresas desta.

ARTIGO 48. GARANTIA AD PERSONAM

As condicións laborais pactadas neste convenio, enténdense con carácter de mínimas, e deberán ser respectadas as condicións de todo tipo que veñan gozando as persoas traballadoras en canto que sexan máis beneficiosas que as aquí establecidas.

ARTIGO 49. CONDICIONS MAIS BENEFICIOSAS, COMPENSACION E ABSORCION

As melloras económicas pactadas no presente Convenio non poderán ser absorbidas nin compensadas por melloras voluntarias anteriores e futuras.

ARTIGO 50. ESTABILIDADE NO EMPREGO

As empresas que contén con máis de 30 persoas traballadoras terán que acadar o 80% de emprego fixo ao remate da vixencia do convenio colectivo. Para os efectos do seu cálculo non se incluírán os contratos de interinidade nin se computará o persoal dos centros de nova apertura durante os primeiros catorce meses. A comisión paritaria velará polo cumprimento deste compromiso de emprego.

Asociación de Mayoristas de Alimentación de la provincia de Pontevedra

Federación Galega de Comercio y de la Industria de la Carne.

ASAP (Asociación supermercados y autoservicios de la provincia de Pontevedra)

CIG

ARTIGO 51. MOBILIDADE XEOGRAFICA

a) Desprazamento:

As empresas poderán desprazar o seu persoal a outros centros de traballo distintos a aquel en que presten os seus servizos, fundamentando dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas, de produción ou de contratación.

b) Traslado:



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Enténdese por traslado ou desprazamento a outro centro de traballo o que implique un cambio de domicilio. Un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo de novo destino diste máis de 40 km do seu centro actual ou do seu domicilio actual.

Para os supostos de traslados de persoal polos motivos establecidos na Lei, establécense os seguintes mecanismos:

- Negociación preceptiva coa representación legal das persoas traballadoras
- Intervención dos mecanismos de AGA e, en caso de desacordo, da Comisión Paritaria.
- Recuperación do posto de traballo anterior en caso de laudo ou sentenza favorable.
- Aviso previo de 45 días.
- Prazo de incorporación o novo centro de traballo de 30 días.
- Os traslados non terán unha duración inferior a 12 meses nun período de tres anos.
- Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose persoa traballadora da mesma empresa, terá dereito ó traslado á mesma localidade.

Os casos de traslado darán lugar ao percibo por parte da persoa traballadora trasladada dos seguintes conceptos compensatorios:

- Billete para a persoa traballadora e os familiares que vivan ás súas expensas.
- Transporte de mobiliario, roupa e utensilios de fogar.
- Indemnización consistente en dúas veces o salario base mensual de categoría profesional, nun único pagamento.
- Compensación durante doce meses da diferenza do custo da vivenda en alugueiro (vivenda das mesmas características).
- Notificada a decisión de traslado, a persoa traballadora poderá optar pola extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de 40 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de 30 mensualidades.

ARTIGO 52. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

As representacións sociais asinan o presente convenio comprometéndose formalmente a realizar unha maior produtividade que axude á supervivencia de tódalas empresas do sector. Por outra banda, a representación económica observará o estrito cumprimento do Convenio, mellorando as condicións laborais de todo tipo e en xeral das persoas traballadoras ao seu servizo. Ámbalas dúas partes recoñecen e son conscientes de que son un todo para que a empresa poida proporcionar os elementos que correspondan a cada unha delas.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 53. PARTES ASINANTES DO CONVENIO

Este convenio foi concertado pola Asociación de Mayoristas de Alimentación de Pontevedra, Asociación de Supermercados y Autoservicios de Pontevedra (ASAP) e Federación galega de comercio e de industria da carne (FEGACOIN) e pola Central Sindical CIG.

ARTIGO 54. COMISIÓN PARITARIA

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de sete membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderá dotarse de asesores. As súas direccións serán:

Asociación de Mayoristas e FEGACOIN- Cl. de García Barbón nº 30, 2º D, Ofic. 2º-36201 Vigo
ASAP: Avda. de García Barbón, 104, 36201 Vigo

CIG: Av. Alcalde Gregorio Espino, 47, 36205 Vigo, Pontevedra

Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.

A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, tamén poderá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes.

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria:

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.

Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios lexislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.

Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

As partes asinantes do presente texto, empresarios e traballadores/as, poñerán en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo.

Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa.

A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Transcorrido devandito prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).

Artigo 55. NON APLICACIÓN DO RÉXIME SALARIAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG nº 137, o 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a inaplicación de convenios colectivos e regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).

ARTIGO 56- IGUALDADE

As organizacións patronais e sindicais asinantes do presente convenio establecen que as empresas e persoas vinculadas ao mesmo deben negociar, no seo das súas propias compañías e a teor do que en cada momento estableza a lei, todas as medidas necesarias que promovan a efectiva igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou, no seu caso, establecer os plans de igualdade que a norma esixa. É, este principio de igualdade, parte nuclear, substancial e irrenunciable de quen negociou o presente convenio. Neste contexto, respectarase o principio de igualdade no traballo para todos os efectos, non admitíndose discriminacións por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, etnia ou nación, condición social, ideas relixiosas ou creencias, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, diminucións psíquicas, físicas ou sensoriais, etc.

Ámbalas partes conveñen que son obxectivos importantes para o logro dunha igualdade de oportunidades sistemática e planificada os seguintes:

- Que tanto mulleres como homes gocen de igualdade de oportunidades en canto ao acceso ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo e estabilidade no emprego.
- Que mulleres e homes reciban igual retribución por traballos de igual valor, así como que haxa igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outros sentidos do mesmo e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais oriéntense de tal maneira que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

Será obrigatorio elaborar un Plan de Igualdade nas empresas que a norma xeral fixe.

O rexistro retributivo debe incluír os valores medios -media aritmética e mediana- de salarios, complementos salariais e percepcións extra salariais do persoal, desglosados por sexo,



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

e distribuídos por grupos profesionais, categorías profesionais, nivel, posto ou calquera outro sistema de clasificación aplicable.

Ademais do anterior, cando nunha empresa con 50 o mais persoas traballadoras, o promedio das retribucións das persoas traballadoras dun sexo sexa superior aos do outro nun 25% ou mais, tomando o conxunto da masa salarial ou a media das percepcións satisfeitas, a empresa debe incluír no rexistro una xustificación de que dita diferenza responde a motivos non relacionados co sexo.

O período temporal de referencia do rexistro é o ano natural, e dicir, o rexistro conterá todas as retribucións efectivamente satisfeitas e percibidas (con independencia da data do seu devengo) entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro.

O rexistro deberá actualizarse, ademais, no caso de producirse alteracións substanciais de calquera dos seus elementos, de tal forma que siga cumprindo coa súa finalidade consistente en “garantir a transparencia na configuración das percepcións, de maneira fiel e actualizada”. Para determinar que alteracións teñen carácter substancial, pode atenderse a aspectos cuantitativos, cando a alteración afecte a todo o persoal, ou cualitativos, cando a alteración afecte á política retributiva da empresa.

Todas as persoas traballadoras teñen dereito a acceder ao rexistro retributivo da empresa para a que presten servizos, se ben dito acceso farase efectivo mediante o traslado do seu contido por parte da empresa a representación legal das persoas traballadoras, de existir.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA- COMISIÓNS LEGAIS.

As partes comprométense a creación daquelas Comisións reflectidas nos últimos cambios normativos e que atinxen aos Plans de Igualdade, transparencia retributiva e fenda salarial.

TÁBOAS SALARIAIS	ANO 2023 (5%)		ANO 2024 (3%)		ANO 2025 (3%)		ANO 2026 (2%)	
GRUPO PROFESIONAL I								
NIVEL SALARIAL A	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Xefe/a de División	1.276,16	19.142,39	1.314,44	19.716,66	1.353,88	20.308,16	1.380,96	20.714,33
Xefe/a de Sección Administrativa	1.276,16	19.142,39	1.314,44	19.716,66	1.353,88	20.308,16	1.380,96	20.714,33
Xefe/a de Persoal	1.276,16	19.142,39	1.314,44	19.716,66	1.353,88	20.308,16	1.380,96	20.714,33
Xefe/a de Compras	1.276,16	19.142,39	1.314,44	19.716,66	1.353,88	20.308,16	1.380,96	20.714,33
Xefe/a de Ventas	1.276,16	19.142,39	1.314,44	19.716,66	1.353,88	20.308,16	1.380,96	20.714,33
Encargado/a Xeral	1.276,16	19.142,39	1.314,44	19.716,66	1.353,88	20.308,16	1.380,96	20.714,33
NIVEL SALARIAL B	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Xefe/a Administrativo/a	1.234,49	18.517,28	1.271,52	19.072,79	1.309,67	19.644,98	1.335,86	20.037,88
Xefe/a de Almacén	1.234,49	18.517,28	1.271,52	19.072,79	1.309,67	19.644,98	1.335,86	20.037,88

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
 Código seguro de verificación: AY82LF9Z0D08QKVZ



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

TÁBOAS SALARIAIS	ANO 2023 (5%)		ANO 2024 (3%)		ANO 2025 (3%)		ANO 2026 (2%)	
Contable - Caixeiro/a	1.234,49	18.517,28	1.271,52	19.072,79	1.309,67	19.644,98	1.335,86	20.037,88
Oficial Administrativo/a	1.234,49	18.517,28	1.271,52	19.072,79	1.309,67	19.644,98	1.335,86	20.037,88
Operador/a Máquinas Contables	1.234,49	18.517,28	1.271,52	19.072,79	1.309,67	19.644,98	1.335,86	20.037,88
GRUPO PROFESIONAL II								
NIVEL SALARIAL A	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Profesional de Oficio 1ª - Chófer de 1ª	1.192,81	17.892,16	1.228,59	18.428,92	1.265,45	18.981,79	1.290,76	19.361,43
Xefe/a de Grupo	1.192,81	17.892,16	1.228,59	18.428,92	1.265,45	18.981,79	1.290,76	19.361,43
Viaxante/a	1.192,81	17.892,16	1.228,59	18.428,92	1.265,45	18.981,79	1.290,76	19.361,43
Xefe/a de Supermercado	1.192,81	17.892,16	1.228,59	18.428,92	1.265,45	18.981,79	1.290,76	19.361,43
NIVEL SALARIAL B	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Corredor/a de Praza	1.151,06	17.265,94	1.185,59	17.783,92	1.221,16	18.317,43	1.245,59	18.683,78
Vendedor/a - Comprador/a - Puxador/a	1.151,06	17.265,94	1.185,59	17.783,92	1.221,16	18.317,43	1.245,59	18.683,78
Dependente/a Maior	1.151,06	17.265,94	1.185,59	17.783,92	1.221,16	18.317,43	1.245,59	18.683,78
Profesional de Oficio 2ª Maior - Chófer de 2ª Maior	1.151,06	17.265,94	1.185,59	17.783,92	1.221,16	18.317,43	1.245,59	18.683,78
Xefe/a de Sección Mercantil	1.151,06	17.265,94	1.185,59	17.783,92	1.221,16	18.317,43	1.245,59	18.683,78
Encargado/a Establecemento	1.151,06	17.265,94	1.185,59	17.783,92	1.221,16	18.317,43	1.245,59	18.683,78
Secretario/a	1.151,06	17.265,94	1.185,59	17.783,92	1.221,16	18.317,43	1.245,59	18.683,78
Debuxante/a	1.151,06	17.265,94	1.185,59	17.783,92	1.221,16	18.317,43	1.245,59	18.683,78
Xefe/a de Sección de Servizos	1.151,06	17.265,94	1.185,59	17.783,92	1.221,16	18.317,43	1.245,59	18.683,78
Visitador/a	1.151,06	17.265,94	1.185,59	17.783,92	1.221,16	18.317,43	1.245,59	18.683,78
Xefe/a de Taller	1.151,06	17.265,94	1.185,59	17.783,92	1.221,16	18.317,43	1.245,59	18.683,78
Caixeiro/a Maior	1.151,06	17.265,94	1.185,59	17.783,92	1.221,16	18.317,43	1.245,59	18.683,78
GRUPO PROFESIONAL III								
NIVEL SALARIAL A	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Profesional de Oficio de 2ª - Chófer de 2ª	1.130,21	16.953,14	1.164,12	17.461,74	1.199,04	17.985,59	1.223,02	18.345,30
Capataz	1.109,38	16.640,66	1.142,66	17.139,88	1.176,94	17.654,08	1.200,48	18.007,16
Caixeiro/a	1.109,38	16.640,66	1.142,66	17.139,88	1.176,94	17.654,08	1.200,48	18.007,16
Dependente/a	1.109,38	16.640,66	1.142,66	17.139,88	1.176,94	17.654,08	1.200,48	18.007,16
Auxiliar Administrativo/a - Perforista	1.109,38	16.640,66	1.142,66	17.139,88	1.176,94	17.654,08	1.200,48	18.007,16
Mozo/a Especializado/a	1.109,38	16.640,66	1.142,66	17.139,88	1.176,94	17.654,08	1.200,48	18.007,16
Escaparartista	1.109,38	16.640,66	1.142,66	17.139,88	1.176,94	17.654,08	1.200,48	18.007,16
NIVEL SALARIAL B	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Auxiliar de Caixa	1.074,61	16.119,18	1.106,85	16.602,76	1.140,06	17.100,84	1.162,86	17.442,85
Axudante/a	1.074,61	16.119,18	1.106,85	16.602,76	1.140,06	17.100,84	1.162,86	17.442,85
Telefonista Máis de 3 Anos	1.074,61	16.119,18	1.106,85	16.602,76	1.140,06	17.100,84	1.162,86	17.442,85
Persoal de Limpeza Máis de 3 Anos	1.074,61	16.119,18	1.106,85	16.602,76	1.140,06	17.100,84	1.162,86	17.442,85
NIVEL SALARIAL C	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

TÁBOAS SALARIAIS	ANO 2023 (5%)		ANO 2024 (3%)		ANO 2025 (3%)		ANO 2026 (2%)	
Axudante/a	1.046,90	15.703,54	1.078,31	16.174,64	1.110,66	16.659,88	1.132,87	16.993,08
Telefonista	1.046,90	15.703,54	1.078,31	16.174,64	1.110,66	16.659,88	1.132,87	16.993,08
Persoal de Limpeza	1.046,90	15.703,54	1.078,31	16.174,64	1.110,66	16.659,88	1.132,87	16.993,08
OUTROS CONCEPTOS	Mes	Ano	Mes	Ano	Mes	Ano	Mes	Ano
Gastos de Locomoción	76,74	920,93	79,05	948,56	81,42	977,02	83,05	996,56
Plus de Incapacidade	94,04	1.128,46	96,86	1.162,31	99,76	1.197,18	101,76	1.221,12
Axuda Escolar		93,72		96,53		99,43		101,42
Quilometraxe	0,24		0,25		0,26		0,26	
AXUDAS DE CUSTE	Día	Ano	Día	Ano	Día	Ano	Día	Ano
Completa	50,28		51,79		53,35		54,41	
Aloxamento	14,94		15,39		15,85		16,17	
Almorzo	4,76		4,90		5,05		5,15	
Comida	16,30		16,78		17,29		17,63	
Cea	14,28		14,71		15,15		15,45	

As persoas relacionadas, forman parte da Mesa negociadora do Convenio Colectivo do Comercio de Alimentación da provincia de Pontevedra, polo que asinan en proba de conformidade, avaliando cada unha das follas presentadas neste convenio:

Asociación de Supermercados y Autoservicios de Pontevedra (ASAP): Rafael Souto Outeda

Asociación de Mayoristas y FEGACOIN: José Carlos Andrade Lago

Sindicato CIG: María do Tránsito Fernández (CIG)

