

Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN PARA OS ANOS 2020-2022*

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 de COMERCIO DE ALIMENTACION para os anos 2020-2022, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, polas organizacións empresariais Asociación de Maioristas de Alimentación de Pontevedra, Asociación de Supermercados y Autoservicios de Pontevedra (ASAP) e a Federación Galega de Comercio, e da parte social polas Centrais sindicais CCOO , CIG, UGT e USO, en data 18 de decembro do 2020.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 23 de decembro do 2020.

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 Lexislativo 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,

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 do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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

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

Vigo, 20/05/2021.—A Xefa Territorial

CONVENIO DE COMERCIO ALIMENTACIÓN DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA ANOS 2020- 2021- 2022

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.

c) Persoal.— O presente convenio colectivo afecta a todas as persoas traballadoras das empresas incluídas no ámbito funcional.

Artigo 2. VIXENCIA, DURACIÓN E PRÓRROGA.

Este Convenio terá unha duración de tres anos, contados dende o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro do ano 2022. Entrará en vigor o día da súa publicación, aínda que os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo o 1 de Xaneiro do 2020, 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.



*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.—A partir do 1 de xaneiro de 2021:

a) 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).

b) 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).

6.—A partir do 1 de xaneiro de 2023, 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).

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.



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**a) Contrato de Formación.*

Terá unha duración máxima de tres anos, cun salario do 90, 95 e 100% para o primeiro, segundo e terceiro ano, respectivamente, e en relación co salario base da súa categoría profesional.

b) Contrato en Prácticas.

A retribución das persoas traballadoras cun contrato en prácticas será do 100% do salario base da súa categoría Profesional. A duración máxima deste contrato será de dous anos.

c) Contratos eventuais por circunstancias do mercado.

A duración máxima deste contrato será de 12 meses dentro dun período de 18 meses, cunha indemnización dun día de salario por mes traballado se o contrato é superior a seis meses. Os contratos celebrados antes da entrada en vigor do presente convenio continuarán rexéndose pola Normativa vixente da data na que se celebraron.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

d) Contrato a tempo parcial.

Cando a xornada a tempo parcial non exceda das catro horas diarias, realizarase 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 dezoito meses, sempre que a persoa traballadora realizase horas complementarias pola devandita causa, polo menos durante catorce meses nese mesmo período.

Os 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.

e) Contrato de obra e servizo.

Este contrato será utilizado única e exclusivamente para aperturas de novos establecementos. Exclúese a posibilidade de celebralo máis dunha vez ca mesma persoa traballadora cando este contrato ten por obxecto a creación de novos establecementos comerciais.

A súa duración máxima será de dous anos e establecece unha indemnización por fin de contrato de 1 día por mes traballado, prorrateándose por meses os períodos inferiores.

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, a partir do 18 de xuño de 2010, aquelas persoas que estivesen contratadas durante un prazo superior a vinte e catro meses, con ou sen solución de continuidade, dentro dun período de 30 meses para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos temporais, 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 interinidade, 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.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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.

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.

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 alimenta-ción, 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.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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 indispoñibles de descanso de 12 horas entre final de xornada e principio da seguinte.

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.

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, 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 01 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.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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

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:



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

a) Casamento da persoa traballadora: 15 días.

b) Necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admiten demora: 3 días.

c) Falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 4 días.

No caso de ingreso hospitalario, a licenza de 4 días poderá ser gozada pola persoa traballadora calquera dos días que dure a hospitalización do familiar nos termos do artigo.

En caso de desprazamento por estes motivos a licenza será de 5 días, ampliábles a 6 días se o desprazamento é fóra da Provincia.

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

e) As persoas traballadoras afectadas polo presente Convenio, terán dereito a unha licenza retribuída de 1 día. Dita licenza non poderá ser acumulada en vacacións, pontes ou calquera outra licenza. Tampouco poderase aproveitar durante o mes de decembro e a mesma deberá ser solicitada cunha antelación de cinco días. A súa concesión estará supeditada á orde de prioridade da solicitude no caso de coincidencia de datas.

f) Dous días en caso de separación ou divorcio.

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

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 dos apartados a) e f).

En todos eles, deberase aportar a xustificación que avale a súa solicitude, a excepción dos apartados b) e e).

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, guardadores ou acolletores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de desfrute poderá extenderse ata que o lantante cumpra 12 meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos 9 meses.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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 Xurisdicción 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 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 das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio a o outro proxenitor, adoptante, guardador ou acolledor. No obstante, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeto 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 houberse 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.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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 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.

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.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: 7C3Y4RZ1SXN1Y0DX



*CAPITULO IV. Mellora nas condicións de traballo.**Artigo 18. PEZAS DE ROUPA DE TRABALLO*

As empresas estarán obrigadas a facilitarlles 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.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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 repetirase 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:



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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.



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. RECOÑECEMENTOS 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.



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. Retribucións.

Artigo 23. INCREMENTOS SALARIAIS

- incremento salarial para o ano 2020 será de 1% calculado sobre a táboa salarial de 2019.
- incremento salarial para o ano 2021 será de 1,5% calculado sobre a táboa salarial de 2020.
- incremento salarial para o ano 2022 será do 1,5% calculado sobre a táboa salarial de 2021

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.

Durante a vixencia do presente convenio non haberá revisión salarial en ningún período ou concepto.

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.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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 quadrienios, que comezarán a percibir as persoas traballadoras que a partir de dita data comecen a xerar quadrienios.

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 quadrienios 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 quadrienios 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.

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



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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 atópese 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.

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 adoptante, guardador 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 exercer 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 adoptante, guardador 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 adoptantes, guardadores 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.

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.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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 disfrutando 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.

ARTIGO 35. XUBILACIÓN PARCIAL

As partes recoñecen a posibilidade de aplicación das previsións legais na materia, incluídas as posibilidades existentes por acordo entre a empresa e a persoa traballadora.

Artigo 36. PREMIOS POR PERMANENCIA

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



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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.

A referida póliza soamente abarcará os procesos iniciados catro meses despois da publicación deste convenio co fin de que as empresas poidan negociar e asinar os devanditos contratos de seguro. 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 xurisdicionais 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*

Recóllese no presente artigo a Lei 2/1991, do 7 de xaneiro, sobre os dereitos de información da representación das persoas traballadoras en materia de contratación. Para a súa aplicación observaranse as seguintes condicións:

1.- Este texto manterá a súa vixencia no convenio ata o momento da derogación da Lei 2/1991, do 7 de xaneiro no que quedará sen efecto.

2.- Este texto recollerá no seu contido calquera modificación que se produza no articulado da citada Lei.

Texto da Lei 2/1991 do 7 de xaneiro.

Artigo 1º.

1.- A empresa entregaralle á representación legal das persoas traballadoras unha copia básica de tódolos contratos que deban celebrarse por escrito, agás os contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre os que se establece o deber de notificación á representación legal das persoas traballadoras.

Co fin de comprobar a adecuación do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá tódolos datos do contrato agás o número do Documento Nacional de Identidade, o domicilio, o estado civil e calquera outro que, de acordo coa Lei Orgánica 1/1982 do 5 de maio puidera afectar á intimidade persoal.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

A copia básica será entregada pola empresa, nun prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato a representación legal das persoas traballadoras, os que a asinarán para os efectos de acreditar que se produciu a entrega. Posteriormente, a referida copia básica enviarase á Oficina de Emprego.

Nos contratos suxeitos á obriga do rexistro no INEM, a copia básica remitirase xunto co contrato á Oficina de Emprego. Nos restantes supostos remitirase exclusivamente a copia básica.

2.- A empresa notificaralles a representación legal das persoas traballadoras as prórrogas dos contratos de traballo ós que se refire o número 1, así como as denuncias correspondentes a estes no prazo dos dez días seguintes a quen teña lugar.

3.- A representación legal das persoas traballadoras deberán recibir, polo menos trimestralmente, información acerca das previsións da empresa sobre celebración de novos contratos, indicando o número destes e as modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, así como dos supostos de subcontratación.

Artigo 2º

A representación da administración, así como, a das organizacións Sindicais e das asociacións empresariais que teñan acceso á copia básica do contrato, en virtude da súa pertenza ós órganos de participación institucional que regulamentariamente teñan tales facultades, observarán sioxo profesional, e non poderán utilizar dita documentación para fins distintos dos que motivaron o seu coñecemento.

Artigo 3º

1.- A empresa, con ocasión da extinción do contrato, comunicarlle das persoas traballadoras a denuncia ou, se é o caso, o aviso previo da súa extinción, e deberá xuntar unha proposta de documento de liquidación das cantidades que se deben.

A persoa traballadora poderá solicitar a presenza dun representante legal das persoas traballadoras no momento de proceder ao asinamento do recibo de liquidación, facéndose constar nel o feito do seu asinamento en presenza dun representante legal das persoas traballadoras, ou ben que a persoa traballadora non fixo uso desta posibilidade. Se a empresa impedise a presenza da representación no momento da sinatura, a persoa traballadora poderá facelo constar no propio recibo, para os efectos oportunos.

2.- A liquidación dos salarios que correspondan das persoas traballadoras fixas descontinuas, nos supostos de conclusión de cada período de actividade, levarase a cabo con suxeición aos trámites e garantías establecidas no número anterior.

3.- A comisión paritaria velará polo cumprimento nesta materia nos termos das cláusulas anteriores.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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

O convenio recolle e incorpora tódalas previsións legais para os supostos de traballadoras que sofren violencia de xénero, incorporando as citadas disposicións legais. Así mesmo, ante a previsible entrada en vigor da Lei de Igualdade, as partes comprométense a incluír dito código de conduta habilitando a estes efectos á Comisión Paritaria deste Convenio.

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.



*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 (poderá 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**A) 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.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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.

B) 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.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: 7C3Y4RZ1SXN1Y0DX



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: 7C3Y4RZ1SXN1Y0DX



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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 Maioristas 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, CCOO, UGT e USO.

Asemade, de acordo co establecido na disposicións adicional 1ª, número 2ª, letra b) da Lei 12/2001 ou disposicións que a substitúa, ámbalas partes coinciden en que durante toda a vixencia deste Convenio será posible a conversión de tódolos contratos temporais no contrato para o fomento da contratación indefinida regulamentado na devandita disposición.

Artigo 51. MOBILIDADE XEOGRAFICA

a) Desprazamento:



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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:

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.



Artigo 53. PARTES ASINANTES DO CONVENIO

Este convenio foi concertado pola Asociación de Maioristas de Alimentación de Pontevedra, Asociación de Supermercados y Autoservicios de Pontevedra e Federación galega de comercio y de industria de la carne e polas Centrais Sindicais CIG, CC.OO, UGT e USO.

Artigo 54. COMISIÓN PARITARIA

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de oito 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- Cl. de García Barbón nº 30, 2º D, Ofic. 2º-36201 Vigo
- ASAP: Avda. de García Barbón, 104, 36201 Vigo
- FeSMC-UGT: Rúa Heraclio Botana 2-2º izq, 36201 Vigo, Pontevedra
- USO: Rúa de San Roque 222, 111, 36205 Vigo, Pontevedra
- CIG: Av. Alcalde Gregorio Espino, 47, 36205 Vigo, Pontevedra,
- CCOO: Rúa AS Teixugueiras 11-entrep, 36212 Vigo

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 reunirase 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 legislativos 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.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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.

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

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 pisiuicas, 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 extrasalariais do persoal, desglosados por sexo, e distribuídos por grupos profesionais, categorías profesionais, nivel, posto ou calquera outro sistema de clasificación aplicable.



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

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 sustanciais 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 qué alteracións teñen carácter sustancial, 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 bien 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- COMISIÓN ESPECIAL.

Crease no ámbito do convenio, e polas partes asinantes do mesmo, una comisión especial que se configurará representativamente tal e como se estableza polas partes, que se reunirá con orde do día e periodicamente e que tratará dos temas que se plantexen. En concreto das cuestións referidas a clasificación profesional, xornada, e todos aqueles puntos que se consideren necesarios polas partes para o progreso e negociación do próximo convenio colectivo.

Disposición adicional segunda- COMISIONES LEGAIS.

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: 7C3Y4RZ1SXN1Y0DX



Venres, 11 de xuño de 2021

Núm. 110

CONVENIO PROVINCIAL DO COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE PONTEVEDRA						
TÁBOAS SALARIAIS	ANO 2020 (1,0%)		ANO 2021 (1,5%)		ANO 2022 (1,5%)	
GRUPO PROFESIONAL I						
NIVEL SALARIAL A	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Xefe/a de División	1.179,73	17.695,95	1.197,43	17.961,45	1.215,39	18.230,85
Xefe/a de Sección Administrativa	1.179,73	17.695,95	1.197,43	17.961,45	1.215,39	18.230,85
Xefe/a de Persoal	1.179,73	17.695,95	1.197,43	17.961,45	1.215,39	18.230,85
Xefe/a de Compras	1.179,73	17.695,95	1.197,43	17.961,45	1.215,39	18.230,85
Xefe/a de Ventas	1.179,73	17.695,95	1.197,43	17.961,45	1.215,39	18.230,85
Encargado/a Xeral	1.179,73	17.695,95	1.197,43	17.961,45	1.215,39	18.230,85
NIVEL SALARIAL B	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Xefe/a Administrativo/a	1.141,21	17.118,15	1.158,33	17.374,95	1.175,70	17.635,50
Xefe/a de Almacén	1.141,21	17.118,15	1.158,33	17.374,95	1.175,70	17.635,50
Contable - Caíxeiro/a	1.141,21	17.118,15	1.158,33	17.374,95	1.175,70	17.635,50
Oficial Administrativo/a	1.141,21	17.118,15	1.158,33	17.374,95	1.175,70	17.635,50
Operador/a Máquinas Contables	1.141,21	17.118,15	1.158,33	17.374,95	1.175,70	17.635,50
GRUPO PROFESIONAL II						
NIVEL SALARIAL A	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Profesional de Oficio de 1ª - Chófer de 1ª	1.102,68	16.540,20	1.119,22	16.788,30	1.136,01	17.040,15
Xefe/a de Grupo	1.102,68	16.540,20	1.119,22	16.788,30	1.136,01	17.040,15
Viaxante/a	1.102,68	16.540,20	1.119,22	16.788,30	1.136,01	17.040,15
Xefe/a de Supermercado	1.102,68	16.540,20	1.119,22	16.788,30	1.136,01	17.040,15
NIVEL SALARIAL B	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Corredor/a de Praza	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Vendedor/a - Comprador/a - Puxador/a	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Dependente/a Maior	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Profesional de Oficio de 2ª Maior - Chófer de 2ª Maior						
Xefe/a de Sección Mercantil	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Encargado/a Establecemento	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Secretario/a	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Debuxante/a	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Xefe/a de Sección de Servizos	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Visitador/a	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Xefe/a de Taller	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Caixeiro/a Maior	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
GRUPO PROFESIONAL III						
NIVEL SALARIAL A	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Profesional de Oficio de 2ª - Chófer de 2ª	1.044,81	15.672,15	1.060,48	15.907,20	1.076,39	16.145,85
Capataz	1.025,56	15.383,40	1.040,94	15.614,10	1.056,55	15.848,25
Caixeiro/a	1.025,56	15.383,40	1.040,94	15.614,10	1.056,55	15.848,25
Dependente/a	1.025,56	15.383,40	1.040,94	15.614,10	1.056,55	15.848,25
Auxiliar Administrativo/a - Perforista	1.025,56	15.383,40	1.040,94	15.614,10	1.056,55	15.848,25
Mozo/a Especializado/a	1.025,56	15.383,40	1.040,94	15.614,10	1.056,55	15.848,25
Escaparartista	1.025,56	15.383,40	1.040,94	15.614,10	1.056,55	15.848,25
NIVEL SALARIAL B	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Auxiliar de Caixa	993,42	14.901,30	1.008,32	15.124,80	1.023,44	15.351,60
Axudante/a	993,42	14.901,30	1.008,32	15.124,80	1.023,44	15.351,60
Telefonista Máis de 3 Anos			1.008,32	15.124,80	1.023,44	15.351,60
Persoal de Limpeza Máis de 3 Anos			1.008,32	15.124,80	1.023,44	15.351,60
NIVEL SALARIAL C	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Axudante/a	967,80	14.517,00	982,32	14.734,80	997,05	14.955,75
Telefonista	967,80	14.517,00	982,32	14.734,80	997,05	14.955,75
Persoal de Limpeza	967,80	14.517,00	982,32	14.734,80	997,05	14.955,75
OUTROS CONCEPTOS	Mes	Ano	Mes	Ano	Mes	Ano
Gastos de Locomoción	70,95	851,4	72,01	864,12	73,09	877,08
Plus de Incapacidade	86,94	1.043,28	88,24	1.058,88	89,56	1.074,72
Axuda Escolar		86,64		87,94		89,26
Quilometraxe	0,22		0,23		0,23	
AXUDAS DE CUSTE	Día	Ano	Día	Ano	Día	Ano
Completa	46,48		47,18		47,89	
Aloxamento	13,81		14,02		14,23	
Almorzo	4,39		4,46		4,53	
Comida	15,06		15,29		15,52	
Cea	13,20		13,40		13,60	

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación: 7C3Y4RZ1SXN1Y0DX

