

**CONVENIO
COLECTIVO DO
SECTOR DO
COMERCIO DA
ALIMENTACIÓN DA
PROVINCIA DA
CORUÑA 2022-2025**

**Edición de novembro-
2022, contén:**

- **Versión inicial (BOP
nº 206 de
31.10.2022)**



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de apoio ao emprego, emprendemento e economía social

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña 2022-2025

O 22 de xullo de 2022 tivo entrada no REGCON a solicitude de inscrición e publicación do convenio colectivo do sector Comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025.

O 19 de outubro de 2022 fíxose un requirimento que atendeu dando cumprimento ao solicitado o 25 de outubro.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscibir o convenio colectivo do Comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025 no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 25 de outubro de 2022

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baro

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE A CORUÑA 2022 - 2025

Artículo 1. Ámbito

a) Territorial.– El presente convenio colectivo es de aplicación en toda la provincia de A Coruña.

b) Funcional.–El presente convenio colectivo es de aplicación en todas las empresas dedicadas al comercio de alimentación, mediante establecimiento comerciales abiertos al público o virtuales, como son las empresas encuadradas en las agrupaciones de almacenistas de alimentación; detallistas de ultramarinos y similares (ultramarinos, comestibles, charcuterías, fiambrerías y jamonerías); supermercados y autoservicios; cooperativas de consumo y economatos laborales; así como las empresas pertenecientes a las agrupaciones de caramelos y chocolates, torrefactores de café y, en general, para todo el comercio detallista que en razón de la verdadera actividad que desarrolla, debe figurar encuadrado en este convenio colectivo.

c) Personal. –El presente convenio colectivo afecta a todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

d) Concurrencia de convenios colectivos de ámbito inferior.- El presente convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa en materia salarial y sistema de remuneración, de conformidad con el vigente art.84.2 del ET.

Artículo 2. Vigencia

La duración del presente convenio será de cuatro años, contados desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del año 2025. Entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos pactados tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de 2022, en los conceptos especificados en el art. 28.

El presente convenio colectivo se prorrogará tácitamente de año en año, independientemente de su denuncia, mientras no se llegue a un acuerdo entre las partes sobre un nuevo convenio.

Si tras dar inicio la negociación de un nuevo convenio hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación, sin alcanzar un acuerdo, se adquiere el compromiso de acudir a los mecanismos de mediación del AGA para llegar a un acuerdo.

Artículo 3. Denuncia y sus efectos

La denuncia del convenio se entenderá válidamente efectuada por cualquiera de las partes siempre que medie comunicación por escrito a la otra parte antes del 31 agosto del 2025.

Producida la denuncia del convenio, en los términos establecidos en el párrafo primero, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora antes del 30 de septiembre del 2025, y a iniciar la negociación efectiva inmediatamente.

Artículo 4. Organización del trabajo

La ordenación del trabajo es facultad del empresario, o persona trabajadora en quien éste delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

La persona trabajadora está obligada a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su grupo profesional.

La dirección de la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras de los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue necesarios, así como los métodos que puedan conducir a un progreso técnico y económico de la empresa, sin perjuicio de la formación profesional que todos los empleados tienen el deber y el derecho de completar mediante el aprendizaje teórico y práctico y el estudio personal.

Artículo 5. Clasificación del personal

El personal al servicio de las empresas afectadas por este convenio colectivo queda encuadrado en algunos de los siguientes grupos profesionales en función de los diferentes factores de encuadramiento profesional.

Las definiciones contenidas para cada grupo profesional no son exhaustivas sino meramente enunciativas.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos.– Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

II. Iniciativa/autonomía.– Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

III. Complejidad.– Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

IV. Responsabilidad.– Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

V. Mando.– Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Grupo I.– Están comprendidos en este grupo aquellas personas trabajadoras que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, prácticas normativas y procedimientos amplios, con alto grado de autonomía a partir de directrices generales.

Se integra en este grupo profesional el personal que ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Gestiona y supervisa los recursos humanos a su cargo orientándolos hacia el logro de los objetivos, y ejerce funciones de responsabilidad sobre organizaciones complejas, en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general, informando acerca de las normas de seguridad y velando por su cumplimiento.

Ejercen la supervisión a través de mandos intermedios, a fin de conseguir los objetivos operacionales marcados.

Puestos de trabajo indicativos:

Nivel A: directores/as de departamento.

Nivel B: jefe/a de personal, jefe/a de ventas, jefe/a de compras...

Nivel C: jefe/a administrativo, jefe/a de almacén, coordinador/a general...

Grupo II.– Están comprendidos en este grupo aquellas personas trabajadoras cuya actividad se desarrolla bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, y para cuyo desarrollo se requiere una pericia o habilidad sistemática en actividades y/o procesos técnicos, comerciales, informáticos o administrativos, estando o no estandarizados.

Se integra en este grupo profesional, el personal con titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementadas con estudios específicos, y aquellas otras con formación teórica, o adquiridas en la práctica, hasta un nivel equivalente a titulado medio o similar.

Realizan por definición las mismas tareas del grupo III, pero con absoluta autonomía, ya que con el superior evalúan el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales, pero no así los métodos los cuales son decididos autónomamente.

Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos, necesitando identificar la información que requiere el desempeño del trabajo, y ejecutar acciones que conduzca a la aparición de la información y a su tratamiento.

Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuada, que permita la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple.

Puestos de trabajo indicativos:

Nivel A: jefe/a de sección administrativa, mercantil o de servicios, jefe/a de sucursal...

Nivel B: encargado/a de establecimiento o almacén, jefe/a de supermercado, viajante, contable...

Nivel C: oficial/a administrativo, programador/a, comprador/a...

Grupo III.–Se integra en este grupo el personal que ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización, y conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores, así como el personal que realiza tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención, así como adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos, a la vez, que pueden coordinar las tareas de un equipo participando en la ejecución de las mismas.

Puestos de trabajo indicativos:

Ayudante de dependiente, auxiliar de caja, auxiliar administrativo/a, operador/a, profesional de oficio de 2.^a, operador/a logístico en formación, dependiente de sección, cajero/a, profesional de oficio de 1.^a, capataz/encargado/a, administrativo/a, carretilleros/as, operador/a logístico/a especializado/a, preparadores/as, controlador/a de recepción/expedición, reponedor/a, operador/a logístico no cualificado, profesional de oficio de 3.^a, envasador/a, marcador/a, conserje...

Se establecen cuatro niveles salariales: el nivel 1 o de entrada para personas trabajadoras que no tengan una experiencia demostrable de más de 3 años de antigüedad en el puesto contratado, el nivel 2, 3 y 4.

A partir de la fecha de publicación de este convenio:

Las personas trabajadoras del nivel 1 pasarán al nivel 2 a los tres años de permanecer en el mismo.

Las personas trabajadoras del nivel 2 pasarán al nivel 3 a los tres años de permanecer en el mismo.

Las personas trabajadoras del nivel 3 pasarán al nivel 4 a los tres años de permanecer en el mismo.

Con el fin de adecuar la clasificación profesional anterior de los Grupos III y IV con la del presente Convenio, y con efectos desde su entrada en vigor, se procederá a la siguiente reordenación:

Las personas trabajadoras integradas en el Grupo IV, Nivel 1 quedarán encuadradas en el Grupo III, Nivel 1, teniendo en cuenta para la futura promoción la antigüedad actual en este nivel.

Las personas trabajadoras integradas en el Grupo IV, Nivel 2 quedarán encuadradas en el Grupo III, Nivel 2.

Las personas trabajadoras integradas en el Grupo III, Nivel 1 quedarán encuadradas en el Grupo III, Nivel 2.

Las personas trabajadoras integradas en el Grupo III, Nivel 2 quedarán encuadradas en el Grupo III, Nivel 3.

Las personas trabajadoras integradas en el Grupo III, Nivel 3 quedarán encuadradas en el Grupo III, Nivel 4.

Otras cuestiones generales respecto a la clasificación profesional:

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a tres meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Artículo 6. Período de prueba

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que, para cada grupo profesional de los enumerados en el Artículo 5, se detalla a continuación:

Grupo I: 6 meses.

Grupo II: 3 meses.

Grupo III : 1 mes.

Artículo 7. Modalidades de contratación

A) Contratos formativos

Contratos para la obtención de la práctica profesional:

Duración máxima 12 meses para titulados universitarios, grado medio o superior, especialista o máster profesional.

Duración de 6 meses para el resto de las titulaciones.

Se utilizará exclusivamente para actividades correspondientes a los grupos profesionales en los que sea imprescindible una cualificación profesional.

La retribución será del 100% del salario base de su grupo profesional y nivel retributivo y del plus de transporte.

Compromiso de transformación de un 50% de los contratos de obtención de la práctica profesional en contratos indefinidos.

Contratos para la formación en alternancia:

Se utilizará exclusivamente para actividades correspondientes a los grupos profesionales en los que sea imprescindible una cualificación profesional.

La retribución será del 100% del salario base de su grupo profesional y nivel retributivo y del plus de transporte.

Compromiso de transformación de un 50% de los contratos para la formación en alternancia en contratos indefinidos.

B) Contratos temporales

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido y para las excepcionales circunstancias de la producción recogidas en el Real Decreto-Ley 32/2021 se contempla:

Contrato de Circunstancias de la Producción:

Duración máxima de 9 meses.

Para sustitución y en casos de cobertura temporal en procesos de selección o promoción la duración máxima será de 1 mes.

En base a los artículos 8, 64.2 c), 64.4 y 64.5 E.T., la empresa entregará a la RPLT las copias básicas de los contratos, información trimestral sobre previsiones de nuevos contratos por circunstancias de la producción, horas complementarias, situación de conversión de contratación temporal...

El personal con este tipo de contrato tendrá la posibilidad de optar a vacantes de carácter indefinido que se produzcan en la empresa, siempre que se tenga la necesaria titulación o experiencia para el puesto a cubrir. Esta información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

C) Contrato fijo-discontinuo

Habida cuenta de la reciente entrada en vigor de la reforma del Estatuto de los Trabajadores y la nueva regulación en materia de contratación, las partes firmantes del presente convenio se limitan a adecuar la redacción ya existente con anterioridad a la nueva regulación, sin entrar a desarrollar la correspondiente a los apartados en que dicha reforma remite al contrato fijo discontinuo. Para esta modalidad se adquiere el compromiso de crear una comisión paritaria que analizará la situación y evolución de la contratación, para adaptar la regulación del contrato fijo discontinuo a la realidad del sector.

D.- Contrato a tiempo parcial.

La regulación de esta modalidad de contrato vendrá determinada por el ET con las siguientes especificaciones:

Cuando la jornada a tiempo parcial no exceda de las cuatro horas diarias, se realizará de forma continuada.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Fomento de la contratación a tiempo completo:

Con el objetivo de que las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, que estén interesadas, puedan pasar a jornada completa, se creará en cada empresa una lista de personas trabajadoras interesadas en ampliar jornada laboral, cumpliendo lo siguientes requisitos:

1º.- La persona trabajadora interesada deberá de solicitar por escrito a la empresa su intención de pasar de jornada a tiempo parcial a jornada a tiempo completo.

2º.- Las solicitudes recibidas se ordenarán en función de la fecha que conste en su solicitud, configurando una lista perpetua.

3º.- Cuando exista una vacante en la empresa, ésta ofrecerá a la primera persona trabajadora de la lista, por orden de antigüedad de la fecha de solicitud, que encaje con el perfil profesional del solicitante, tanto por la necesaria titulación como experiencia y capacitación profesional, siempre que su cobertura no sea de urgente necesidad.

Consolidación de horas complementarias en jornada ordinaria:

Con el objetivo de que las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, que estén interesadas, y vengán realizando horas complementarias, puedan ampliar su jornada semanal, se les reconoce el derecho a solicitar la consolidación como jornada del 50% de las horas complementarias realizadas, por motivos estructurales, de media en los últimos 12 meses, siempre que la persona trabajadora haya realizado horas complementarias por dicha causa, al menos durante 10 meses en ese mismo periodo.

E) Fomento de la contratación indefinida.

Las empresas de este sector tendrán, a la finalización de la vigencia del presente convenio, un 80% de plantilla fija. Para el cómputo de este porcentaje, no se tendrán en cuenta las personas trabajadoras que estén ligados a la empresa por un contrato de interinidad y de igual modo se descontarán los centros de nueva apertura y aquellos que hayan efectuado reformas que supongan un incremento sustancial de las ventas. En estos dos últimos casos el periodo durante el que no se computará a estas personas trabajadoras será de 24 meses. La comisión paritaria del convenio velará por el cumplimiento de este compromiso.

Artículo 8. Movilidad geográfica

A) Desplazamiento.- Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos a aquél en que presten sus servicios fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Se entenderá por desplazamiento el cambio de centro de trabajo cuando haya menos de 40 kilómetros entre éstos.

B) Traslado.- Se entiende por traslado el desplazamiento a otro centro de trabajo que implique un cambio de domicilio. Se entiende que un desplazamiento implica cambio de domicilio cuando el centro de trabajo de nuevo destino diste más de 40 kilómetros de su centro actual o de su domicilio actual.

Para los supuestos de traslado de personal por los motivos contemplados en la Ley, se establecen los siguientes mecanismos:

Negociación preceptiva con la representación legal de las personas trabajadoras.

Intervención de los mecanismos del AGA, en caso de desacuerdo de la comisión paritaria.

Recuperación del puesto de trabajo anterior en caso de laudo o sentencia favorable.

Preaviso de 45 días.

Plazo de incorporación al nuevo centro de trabajo de 30 días.

Los traslados no tendrán una duración inferior a 12 meses en un periodo de tres años.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador/a de la misma empresa tendrá derecho al traslado a la misma localidad.

Los casos de traslados darán lugar al devengo por la persona trabajadora trasladada de los siguientes conceptos compensatorios:

Billete para la persona trabajadora y los familiares que vivan a sus expensas.

Transporte de mobiliario, ropa y enseres de su hogar.

Indemnización consistente en dos veces el salario base mensual de su de su nivel retributivo dentro de su grupo profesional, en un único pago.

Compensación durante doce meses de la diferencia de coste de vivienda en alquiler (vivienda de las mismas características).

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora podrá optar por la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.

Artículo 9. Estructura salarial

La estructura de retribuciones en este convenio se representa y define de acuerdo con lo siguiente:

- a) Salario base de grupo: retribución establecida por cada grupo profesional y nivel retributivo.
- b) Complementos del salario: cantidades que en su caso deben adicionarse al salario base de grupo por algunos de los siguientes conceptos:

Personales: antigüedad consolidada.

Por calidad o cantidad de trabajo: horas extras, pluses, etc.

De vencimiento superior al mes: pagas de beneficios, julio y Navidad.

– Devengos no salariales: plus de transporte.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de todo el personal, desglosados por sexos y distribuidos por puestos de trabajo, a fin de eliminar una posible brecha salarial. Este registro se actualizará con carácter anual y será accesible por medio de la RPLT.

Artículo 10. Salario hora profesional

Para su determinación se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Las pagas extraordinarias de beneficios, julio y Navidad.
- c) Antigüedad consolidada.
- d) Pluses de naturaleza salarial.

Los conceptos anteriores se refieren a la jornada máxima de trabajo anual.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán tres pagas extras que se harán efectivas en los días laborables inmediatamente anteriores al 22 de julio y 22 de diciembre, y la de beneficios que se hará efectiva dentro del primer trimestre del año.

La cuantía de las tres pagas será de 30 días de salario real del año en que se generan, incluye sus retribuciones económicas, es decir, salario base + antigüedad consolidada.

Artículo 12. Plus de transporte

Se establece el plus de transporte con una cantidad de euros mensuales para ayudar a gastos de desplazamiento abonados en 12 pagas. La cuantía para el año 2022 será de 79,60 €. Las cuantías del año 2023, 2024 y 2025 se calcularán de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 28.

Por razón de su naturaleza no salarial, este plus no será absorbible ni compensable en ningún concepto.

Artículo 13. Jornada de trabajo

La jornada máxima de trabajo para el año 2022 queda establecida en 1.812 horas, siendo desde el año 2023 de 1792 horas.

Si como consecuencia de alguna norma de carácter general y rango superior se decretase la reducción de la jornada, se reducirá, en los términos que establezca dicha norma, la jornada establecida en el presente convenio.

Asimismo, se establece el cierre de los establecimientos comerciales a las 20 horas, los días 24 y 31 de diciembre.

Con carácter general, se reitera la obligación que atañe a las empresas de confeccionar anualmente un calendario laboral de acuerdo con la legislación vigente y exponerlo de manera visible en cada centro de trabajo.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, así como los períodos mínimos de descanso diario o semanal, cada empresa podrá realizar una distribución irregular de jornada en períodos de cuatro meses.

En cada período cuatrimestral la distribución semanal podrá superar las 40 horas de trabajo, con el límite de 9 horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los períodos de menor trabajo.

Antes del inicio de cada período de distribución irregular de jornada, que como mínimo deberá comprender un período de cuatro meses, se publicará el calendario correspondiente a dicho período. Esta publicación se realizará como mínimo con 15 días de antelación al inicio de dicho período.

En tiendas con un horario de apertura continuo, el 70% de las personas trabajadoras con un régimen de jornada completa, tendrán jornada continua.

Fines de semana de calidad

Todas las personas trabajadoras disfrutarán desde el año 2023 de tres fines de semana de calidad, entendiéndose por fin de semana de calidad librar el sábado, uno en cada cuatrimestre, quedando excluido para el disfrute el mes de diciembre de cada año.

Artículo 14. Tiempo de descanso

Del tiempo de descanso durante la jornada referido al personal que conforme al art. 34.4 del E.T. (EDL 2015/182832) realice más de seis horas de jornada continuada, 20 minutos tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, respetándose las condiciones más beneficiosas que pudieran haberse pactado entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Desde el momento de la firma del convenio, a tenor de lo expuesto, en este sector, las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 50% de su valor. Las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos, se abonarán con un recargo del 100% de su valor desde la firma del convenio.

Por común acuerdo entre empresa y persona trabajadora se podrá sustituir la compensación económica de estas horas extras, por descanso compensatorio en el mismo porcentaje de recargo en que están retribuidas.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- 1) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- 3) Horas extraordinarias estructurales que son las necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

Será obligado hacer constar en la nómina oficial de salarios el número e importe de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 16. Vacaciones

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán de 31 días de vacaciones retribuidas. Las personas trabajadoras conocerán las fechas de sus vacaciones al menos dos meses antes del comienzo del disfrute de las mismas.

La persona trabajadora que se encontrará en situación de licencia por paternidad o maternidad podrá unir su periodo vacacional al periodo inmediatamente anterior o posterior al parto o baja de maternidad.

Artículo 17. Licencias retribuidas

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Durante el supuesto de hospitalización, la licencia de cuatro días podrá iniciarse durante cualquiera de los días que dure la hospitalización, siempre que se comunique con la debida antelación este extremo, pudiéndose disfrutar de forma fraccionada o alterna. En el caso de que la persona trabajadora tuviese que desplazarse a más de 300km, se añadirá un día más a esta licencia.

En el caso de fallecimiento de parientes de tercer grado, un día.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

La persona trabajadora podrá optar por acumular este período de lactancia en un período de 20 días naturales.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria corresponde a la persona trabajadora, la cual debe de comunicar por escrito a la empresa, como mínimo 15 días antes de la fecha del inicio del permiso de lactancia.

g) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Hasta que el menor cumpla 14 años el trabajador/a tendrá derecho a una reducción de jornada a tiempo parcial en los mismos términos y condiciones que la guarda legal.

h) Las personas trabajadoras dispondrán de tres días, a lo largo del año, por asuntos propios, sin necesidad de justificar. Estos días no se podrán acumular a las vacaciones, ni disfrutar en puentes entre festivos. El disfrute de estos días se acordará con la suficiente antelación para la organización del trabajo.

i) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

j) Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo por el tiempo preciso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y tratamientos de fertilidad y reproducción asistida siempre que justifique la imposibilidad de asistir fuera del horario laboral.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a acompañar al consultorio médico, tanto de la Seguridad Social como a los Centros de Salud Privada, a sus hijos/as menores de 16 años, o parientes que estén bajo su dependencia, por el tiempo indispensable de la consulta, debiendo en todo caso aportar el justificante médico de dicha asistencia, en el que se hará constar la hora de entrada y de salida.

l) Por el tiempo imprescindible para la renovación del permiso de trabajo y residencia.

En los casos recogidos en las letras d), i), j) y k), los justificantes deberán indicar hora de entrada y salida.

Todas las licencias empezarán el primer día laborable tras el hecho causante.

Artículo 18. Enfermedad, accidente y maternidad

Las empresas abonarán a la persona trabajadora en situación de baja por I.T., accidente, maternidad o embarazo de riesgo, y por un período máximo de 12 meses, un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social alcance el cien por cien del importe íntegro de sus retribuciones económicas.

En cualquiera de los supuestos la empresa abonará un complemento del 15 por ciento de la base reguladora entre el mes 13.º hasta el término del mes 15.º; y un 10 por ciento desde el mes 16.º hasta el término del mes 18.º.

No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora permanezca hospitalizada se le abonará un complemento del 20 por ciento entre el mes 13.º y el mes 18.º, en tanto en cuanto dure la hospitalización.

El importe a percibir no podrá ser nunca superior al que se perciba en situación de alta en el trabajo.

Artículo 19. Ropas de trabajo

Se entregará a todas las personas trabajadoras dos prendas al año, como mínimo, y cuando lo necesite en función de la actividad a desarrollar y de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 20. Premios de permanencia

En los casos de personas trabajadoras con un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa, se jubilen de mutuo acuerdo con ella, tendrán derecho a disfrutar en los meses inmediatamente anteriores al pase a dicha situación de jubilación de vacaciones retribuidas con arreglo al siguiente criterio:

- Jubilación a los 63 años: 4 meses de vacaciones.
- Jubilación a los 64 y 65 años: 3 meses de vacaciones.

Artículo 21. Jubilación parcial

El régimen jurídico de la jubilación parcial será el que legalmente se establezca.

Artículo 22. Despido por reestructuración de plantillas

Las empresas quedan obligadas a la readmisión prioritaria de las personas trabajadoras despedidas en caso de una nueva ampliación de plantilla.

La antigüedad en caso de que percibieran indemnización será la de la fecha de reintegro; en caso contrario, se respetará la antigüedad primitiva.

Artículo 23. Derechos sindicales

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que los/las trabajadores/as afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 personas trabajadoras, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar sus comunicaciones, a cuyo efecto difundirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

A) Delegados/as sindicales.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 personas trabajadoras, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado/a.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado/a delegado/a su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El/La delegado/a sindical deberá ser persona trabajadora en activo de las respectivas empresas, y designado/a de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Funciones de los/las delegados/as sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y a los/las afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenio colectivos a los miembros del comité de empresa.

4. Serán oídos/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los/as afiliados/as del sindicato.

5. Serán asimismo informados/as y oídos/as por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/las afiliados/as al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos/as, todos/as ellos/as fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados/as al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el/la delegado/a un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar accesible al mismo por todas las personas trabajadoras.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Los/as delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

10. Cuota sindical.—A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos que ostente la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

11. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

12. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial o autonómico a nivel de secretario de sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si la solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 personas trabajadoras, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en sus plantillas de permanencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de convenios colectivos.—A los/las delegados/as sindicales o cargos de relevancia nacional o autonómica de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio implantadas a nivel nacional o autonómico, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de

facilitarles su labor como negociadores/as y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

B) De los comités de empresa.

1.–Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, o su programa de producción y evolución probable del empleo en empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de tantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trata:

– Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

– Sobre la fusión y absorción o dosificación del “estatus” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidente que afecte al volumen de empleo.

– El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso, la autoridad laboral competente.

– Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuesto de despido.

– En los referentes a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a.1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

a.2. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

a.3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce al comité de empresa, capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2 y 3 del punto a) de este artículo aun después de dejar de pretender al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de la política racional de empleo.

h) Garantías:

h.1) Ningún miembro del comité de empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas,

deberá tramitarse expediente contradictorio en él serán oídos, aparte del interesado/a, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal, y el delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o restantes centros de trabajo respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

h.2) No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

h.3) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo aquello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

h.4) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados/as de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se ve afectada por el ámbito de negociación referido.

h.5) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos/as a cursos de formación organizados por sus sindicatos institutos de formación u otras entidades.

h.6) El total de las horas retribuidas de la representación de las personas trabajadoras a que se refiere el apartado 4, podrá acumularse para ser disfrutado por uno o varios representantes, sin rebasar el máximo total, siempre que medie acuerdo al respecto, del comité, y de la sección sindical afectada, debidamente comunicado a la dirección de la empresa con ocho días de antelación al mes de que se trate, y no suponga alteración grave del régimen laboral de la misma.

En los aspectos no recogidos en este artículo se entenderá aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 24. Cláusula de descuelgue salarial

Para las empresas que pretendan acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo, se establecen los siguientes mecanismos:

- 1.º-Comisión paritaria del convenio.
- 2.º-Negociación con la representación legal de las personas trabajadoras o en su caso comisión negociadora mencionada en el presente artículo.
- 3.º-Mecanismos del AGA.

A todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la siguiente documentación:

- Acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados de los tres últimos ejercicios en los que se demuestre que durante los mismos se producen pérdidas reales.
- Plan de viabilidad para el periodo que se pretende la aplicación de dicha cláusula de exención y la justificación económica y la repercusión real en el mejoramiento global de la empresa.

Las empresas pertenecientes a este sector, previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, podrán proceder a la inaplicación de las condiciones salariales en este convenio colectivo, cuando concurren las circunstancias previstas en el art. 82.3 del E.T. (EDL 2015/182832)

La inaplicación de las condiciones de trabajo se podrá producir por acuerdo entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras legitimados/as para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), previo desarrollo de un período de consultas no superior a 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias de la aplicación de la medida.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Este acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y de los delegados de personal o, en su caso, de las representaciones sindicales que en su conjunto representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en las empresas, las personas trabajadoras podrán atribuir la representación a una comisión de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la

propia empresa elegidas democráticamente o a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas Justificativas aludidas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá superar la vigencia de este convenio colectivo.

En el caso de falta de acuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes afectadas podrá someter la discrepancia a comisión paritaria.

De no alcanzarse acuerdo en la comisión paritaria, las partes afectadas podrán recurrir al sometimiento de la discrepancia a los medios de solución extrajudicial de conflictos previstos en el AGA en los términos previstos en este.

Artículo 25. Dietas de desplazamiento

La cuantía de las mismas, con efectos desde la fecha de la firma:

* Media dieta: 9,65 euros.

* Dieta completa: 35,16 euros.

Sin perjuicio de las dietas establecidas, por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, en lugar de dichas cantidades se abonarán los gastos producidos previa justificación.

Artículo 26. Cláusula de no discriminación

Nadie será discriminado en la retribución que le correspondería de acuerdo a su grupo profesional y nivel retributivo, por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 27. Cláusula de resolución de conflictos

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CIG, CC.OO. y UGT, las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

Artículo 28. Condiciones económicas

Durante la vigencia del presente convenio se establece el siguiente incremento salarial aplicable sobre el salario base de cada nivel profesional:

Para obtener las tablas salariales del año 2022 se parte de las tablas del año 2021 incrementándose en un 5%

Para obtener las tablas salariales de 2023 se procederá a los siguientes cálculos:

- En enero de 2023, si IPC real del año 2022 es superior al 5%, se aplicará a las tablas salariales del año 2022 la diferencia entre el IPC real y el 5% con el tope del 2,5%, sin efectos retroactivos.
- A este resultado se le aplicará el incremento de un 4%.

Para obtener las tablas salariales de 2024 se procederá a los siguientes cálculos:

- En enero de 2024, si IPC real del año 2023 es superior al 4%, se aplicará a las tablas salariales del año 2023 la diferencia entre el IPC real y el 4% con el tope del 2%, sin efectos retroactivos.
- A este resultado se le aplicará el incremento de un 3%.

Para obtener las tablas salariales de 2025 se procederá a los siguientes cálculos:

En enero de 2025, si IPC real del año 2024 es superior al 3%, se aplicará a las tablas salariales del año 2024 la diferencia entre el IPC real y el 3% con el tope del 1%, sin efectos retroactivos.

A este resultado se le aplicará el incremento de un 3%.

En enero del año 2026, si IPC real del año 2025 es superior al 3%, se aplicará a las tablas salariales del año 2025 la diferencia entre el IPC real y el 3% con el tope del 1%, sin efectos retroactivos.

Al inicio de cada año, cuando se conozca el dato del IPC real, se reunirá lo antes posible la Comisión Paritaria de este Convenio para aprobar las tablas salariales definitivas que registrarán el año en curso.

Este incremento será de aplicación también al plus de transporte y ayuda escolar.

Se recoge como Anexo II la tabla salarial del año 2022.

Artículo 29. Licencias no retribuidas

Se establece la posibilidad de disponer en el año de 28 días naturales no retribuidos, disfrutables en periodos con un mínimo de 7 días naturales, con preaviso de 15 días salvo urgencia por motivos de salud o personales imprevisibles debidamente justificados, y siempre que no altere la organización del trabajo.

Artículo 30. Comisión mixta

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del vigente convenio colectivo, con sede en A Coruña (C.P. 15008), plaza de Luis Seoane, torre 1-entrepunta.

La comisión mixta estará integrada paritariamente por ocho representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, y ocho de los empresarios afectados por el mismo. En el acto de su constitución, la comisión mixta, en sesión plenaria, elegirá un secretario.

La comisión será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen los puntos a tratar en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, la cual deberá contestar a la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión de la comisión mixta deberá celebrarse en el plazo improrrogable de 7 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

- a) Interpretación del convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y muy especialmente de las cláusulas obligacionales insertas en este convenio.
- c) La facultad de conciliación previa de aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- d) Asegurar la no discriminación de la mujer, controlando la igualdad de trato.
- e) Las partes podrán recabar que la comisión mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, y del desarrollo de los trabajos previstos en el propio convenio, encargando su desempeño a comisiones específicas.
- f) Resto de funciones establecidas a lo largo del articulado del convenio.

En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ambas partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 31. Régimen disciplinario para el acoso sexual

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los/las trabajadores/as, conductas de acoso sexual verbales o físicas serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves en función de la repercusión de hecho (*). En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona y/o con personas con contrato laboral no indefinido la sanción se aplicará en su grado máximo.

El comité de empresa, delegado/a de personal, sección sindical y la dirección de la empresa velarán por el derecho a la intimidad de la persona trabajadora afectada, procurando silenciar su identidad, cuando así fuese preciso.

(*) Podrá seguirse el régimen disciplinario establecido en el acuerdo para la sustitución de la ordenanza.

Artículo 32. Convenio gallego

Al objeto de lograr una racionalización de la negociación colectiva y considerando de suma importancia la homogeneidad en la regulación de las condiciones colectivas de trabajo que afectan a empresas y personas trabajadoras del sector en la Comunidad Autónoma de Galicia, quienes suscriben el presente convenio manifiestan la necesidad de negociar un convenio colectivo cuyo ámbito territorial de aplicación se refiera a toda la autonomía gallega.

Artículo 33. Personas trabajadoras en cámaras de congelación

Las personas trabajadoras que trabajen en cámaras de congelación, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25% de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 25% de su salario real mensual, incluye sus retribuciones económicas, es decir salario base+ antigüedad consolidada.

Artículo 34. Ayuda escolar

Toda persona trabajadora que tenga hijos/as realizando estudios entre los 3 y los 16 años de edad percibirá como ayuda escolar para el año 2022 la cantidad de 81 €, por cada hijo/a. Las cantidades del año 2023, 2024 y 2025 se calcularán de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 28.

Dicha cuantía se abonará al comenzar el curso académico. Será requisito indispensable que las personas trabajadoras tengan un año de antigüedad en la empresa. En aquellos casos en que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, sólo se ejercerá este derecho uno de ellos.

Artículo 35. Igualdad en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, sin discriminación ninguna en función de su edad, sexo o religión.

Las empresas sujetas al presente convenio se comprometen a impedir los despidos o a la movilidad geográfica, de acuerdo con la legislación laboral vigente durante el periodo de vigencia de este convenio (2022 a 2025) en las siguientes circunstancias:

1. Durante el periodo de suspensión de contrato por maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento.
2. Embarazo de la trabajadora.
3. Excedencia por cuidado de menores o familiares a cargo
4. Personal reincorporado después de las situaciones anteriormente señaladas.

Los derechos de conciliación en materia de jornada laboral se respetarán para todo el personal, con independencia de sexo, antigüedad, tipo de jornada o contratación.

Artículo 36. Gestación

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Suspensión de contrato por motivos relacionados con el cuidado por nacimiento de hijo/a.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse por escrito a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la

efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 37. Familias de hecho

Para la aplicación de los derechos derivados de este convenio, se lleva a efecto en el presente convenio el reconocimiento de las parejas de hecho, siempre que las mismas puedan probarse con los medios legales correspondientes (censo, certificaciones municipales...).

Artículo 38. Derechos lingüísticos

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en el centro de trabajo por el uso del idioma gallego, por lo cual tendrá pleno derecho a su uso.

Artículo 39. Excedencias

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todas las personas trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio. La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que las personas trabajadoras permaneciesen en esta situación. Al finalizar la situación de excedencia el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo profesional dentro de su nivel retributivo, si no hubiese personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa. La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por un tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, terminación de estudios, etc. Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/la interesado/a antes de finalizar el plazo que le fue concedido.

Darán lugar a:

Excedencia forzosa:

Nombramiento para cargo que tenga que hacer por decreto, por designación o por cargo electivo.

Excedencia por conciliación de la vida familiar:

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a tanto sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle actividad retribuida.

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

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

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

Excedencia por violencia de género.

Las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Para hacer efectivo su derecho a la protección social integral, podrá solicitar la situación de excedencia durante un período no superior a 18 meses, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y sin que sea exigible plazo de permanencia en la empresa. El período en el que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto

de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional dentro de su nivel retributivo o equivalente.

Artículo 40. Plus de nocturnidad

Las personas trabajadoras que presten sus servicios entre las 22.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en el 20% del Salario Base Anual de su nivel retributivo de su grupo profesional aplicable, a abonar en 12 mensualidades y que se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado en dicha situación.

Artículo 41. Vigilancia de la salud

Reconocimientos médicos. Según lo previsto en la vigilancia de la salud por la Ley de prevención de riesgos laborales, que en la redacción del art. 22.º establece lo siguiente:

1. La empresa garantiza a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los/las representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ellas, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud en las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora. A pesar de lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desempeñar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo hagan necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras las llevará a cabo personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 42. Régimen disciplinario

Se acepta la incorporación del texto del acuerdo de cobertura de vacíos aprobado por resolución del 13 de mayo de 1997 y publicado en el BOE del 9 de junio de 1997; firmado por UGT, CCOO y CEPYME en lo que se refiere al tema del régimen disciplinario, cuyo texto es el siguiente:

Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Artículo 43. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado/a o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) y n) del presente artículo.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 44. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes, y despido disciplinario.

La prescripción de las sanciones en el caso de las faltas leves será a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45. Póliza de Seguro

Las empresas estarán obligadas a concertar, con primas integras a su cargo, una póliza de seguros que cubra, los casos de accidente laboral con resultado de muerte e invalidez permanente total, absoluta, y gran invalidez, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, la cuantía de hasta 25.000 €, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas.

Para los efectos de este artículo, la calificación de accidente de trabajo y su grado de invalidez, será la que fijen los órganos administrativos o en su caso los órganos jurisdiccionales competentes.

Las indemnizaciones que sean percibidas por las personas trabajadoras con cargo a la póliza que se regula en este artículo, se considerarán entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, se pudiesen declarar, con cargo a la empresa, compensándose hasta donde aquellas alcancen.

Artículo 46. Desconexión digital

El personal tendrá derecho a no responder a ninguna comunicación, fuera el que fuera el medio empleado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral salvo que concurran circunstancias de fuerza mayor que supongan un grave, inminente o evidente daño empresarial o del negocio, que dada la urgencia temporal precise sin duda de una respuesta inmediata. En esos supuestos cuando la empresa precise del personal, una vez finalizada su jornada laboral, contactará preferiblemente por teléfono, comunicando la urgencia de la situación.

Están excluidas de la aplicación del derecho a la desconexión digital aquellas personas trabajadoras que estén a disposición de la empresa y perciban por ello una retribución, entendiéndose que la persona tendrá el deber de atender las comunicaciones de la empresa, de conformidad con las normas que regulen el régimen de disponibilidad.

Artículo 47. Transición digital

Reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica a la RPLT (Art. 64 E.T) con relación a los cambios organizativos o productivos derivados de la digitalización o la innovación aplicada a sus procesos, además de la afectación a los cuadros de personal respecto de los siguientes temas:

- Contrataciones y despidos por causas tecnológicas.
- Afectación de materias ligadas a la organización del trabajo: tiempo de trabajo; distribución irregular de la jornada; flexibilidad y autogestión; nuevas formas y estándares de control (acceso a los equipos y comunicaciones, videovigilancia, geolocalización etc.); conciliación; derecho a la desconexión digital; movilidad y clasificación profesional; estructura retributiva; lugar de trabajo (indeterminación, teletrabajo etc.).
- Formación continua: adaptación y adquisición de competencias, gestión de la edad e igualdad de género.
- Prevención de riesgos laborales: evaluación de nuevas realidades como trabajo con robots, inteligencia artificial, estrés tecnológico, diferentes lugares de trabajo etc.
- Uso de algoritmos que afecten a la igualdad y no discriminación por razones de género, edad y adaptabilidad tecnológica etc., con especial atención a la venta digital y salarial de género.
- Subcontratación y externalización a plataformas digitales. Información previa a la representación social.

Derechos colectivos e individuales.

- Tratamiento de datos personales.
- Protocolos de actuación que regulen la implantación de herramientas digitales o nuevas formas de gestión del trabajo en los que se contemple: información previa y suficiente a la RPLT, diagnóstico de afectación, propuestas de adaptación, formación específica necesaria y de recualificación, así como seguimiento y evaluación periódica de dichos protocolos.
- Reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica a la RPLT en relación con los cambios organizativos o productivos derivados de la digitalización o la innovación aplicada a sus procesos.

Disposiciones adicionales

Disposición Adicional Primera. Violencia de género e igualdad

Las partes firmantes en ánimo de contribuir a la lucha contra la violencia de género hacen expresamente suya cualquier modificación legal tendente a evitar esta lacra social y, en este ánimo incorporan al convenio las disposiciones en materia de relaciones laborales contenidas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (EDL 2004/184152).

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos de la letra d) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

Disposición Adicional Segunda. Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

Las partes firmantes de este convenio, empresarios y sindicatos, manifiestan su más profundo rechazo a cualquier tipo de situación, actitudes y comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo o psicológico.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen así, a actuar de manera efectiva, poniendo en marcha los mecanismos necesarios para conseguir que los lugares de trabajo estén libres de situaciones de acoso tanto el sexual, por razón de sexo o psicológico, mediante el establecimiento de medidas preventivas y los procedimientos específicos descritos en este convenio.

Con ese fin, se acuerda regular a través de un protocolo, el cual consta como Anexo I a este convenio, aquellas situaciones constitutivas de acoso en el ámbito laboral, según las definiciones contempladas en la Ley Orgánica 3/2007 (EDL 2007/12678), así como las medidas a implantar tanto para prevenir como para dar solución a las reclamaciones que se produzcan por tal concepto, en el ámbito de las empresas.

Las actuaciones dispuestas se llevarán a cabo con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa laboral de referencia y las declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Disposición Transitoria. Normas supletorias

Se considerarán normas supletorias de este convenio las de carácter general, el "Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio" firmado el 6 de marzo de 1996 por la Confederación Española de Comercio y los Sindicatos CC.OO. y UGT (según resolución de 21/marzo/1996, de la dirección General de Trabajo; BOE número 86, del 9/abril/1996), el acuerdo Marco de Comercio así como los reglamentos de régimen interior de aquellas empresas que lo tengan en vigor, más todo lo que en materia laboral tenga plena vigencia, y no vaya en contra de lo pactado en este convenio colectivo.

ANEXO I. Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso psicológico

Definición:

1. "...El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

2. "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"

"Se consideran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo"

3.- Acoso psicológico en el trabajo

A los efectos de lo establecido en el presente procedimiento, se considera acoso psicológico o moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Puede dirigirse frente a una persona trabajadora subordinada (acoso descendente), contra un compañero de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior jerárquico (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- Intención de dañar
- Persistencia en el tiempo

Vulneración de derechos fundamentales de la víctima

Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1.- Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

2.- Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

3.- Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de toda la plantilla y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando lo más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, Internet, intranet, etc.)

Procedimiento de actuación

Se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación. Así mismo, no se vulnerará la presunción de inocencia de la presunta persona acosadora.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciante y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, se designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado a la plantilla para su conocimiento, en todo caso se entenderá que la persona encargada es aquella que ostente la responsabilidad en la empresa, en materia de personal.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escrita, por parte de la presunta víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo ésta, en última instancia, si quiere que la misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

Procedimiento informal:

De forma verbal la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quien ella considere oportuno: a la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa (Responsable de Recursos Humanos), a la dirección de la empresa y/o a los/ las representantes sindicales.

En atención a que lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, se procederá, con el fin de que, con la mayor brevedad, por la Dirección de la empresa, se proceda a advertir a la persona que ha sido acusado/a de cometer acoso, que dicha conducta está prohibida en la empresa, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en el trabajo, requiriéndole para que, de ser cierto, proceda a poner inmediatamente fin a la misma.

Si la víctima no queda satisfecha con la resolución adoptada, podrá solicitar la apertura del procedimiento formal. En todo caso, de este procedimiento informal se remitirá informe a la dirección de la empresa.

Procedimiento formal:

Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte de la persona víctima o tercera persona conocedora de los hechos. Se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de la dirección de la empresa y/o de los/ las representantes sindicales.

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la presunta víctima, de la presunta persona acosadora y si la denuncia la interpone una tercera persona, esta deberá también identificarse. Así mismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Recibida la denuncia, se procederá a la apertura de expediente informativo, en el cual el Instructor será el responsable del tratamiento de estos casos, y el secretario un representante legal de las personas trabajadoras, para el caso que lo hubiere, en su defecto una persona trabajadora designada por el Responsable. Para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir del inicio de la instrucción.

La presunta víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que la presunta víctima y persona acosadora, compartan espacio, ni tiempo laboral, si estas medidas fueran posibles. En cualquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Régimen disciplinario

La constatación de la existencia de acoso, en cualquiera de las modalidades descritas en el presente protocolo, será considerado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y se sancionará, atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

Régimen de incompatibilidades

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/ denunciado/a) tuviera una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en los que ésta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que el de la persona denunciante o denunciada/o, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

Protección de datos

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de la misma.

TABLAS 2022

Grupo Profesional	Nivel Retributivo	Salario Base - €	Salario Anual - €	Puestos de trabajo indicativos
I	A)	1.338,48 €	20.077,16 €	Directores/as de departamento
	B)	1.259,75 €	18.896,22 €	Jefe/a de personal, Jefe/a de ventas, Jefe/a de compras...
	C)	1.233,88 €	18.508,14 €	Jefe/a administrativo, Jefe/a de almacén, Coordinador/a general...
II	A)	1.209,05 €	18.135,81 €	Jefe/a de sección administrativa, mercantil o de servicios. Jefe/a de sucursal...
	B)	1.148,89 €	17.233,34 €	Encargado/a de establecimiento o almacén, Jefe de Supermercado, Viajante, Contable...
	C)	1.133,46 €	17.001,97 €	Oficial/a administrativo, Programador/a, Comprador/a
III (1)	4	1.131,81 €	16.977,08 €	Dependiente, Cajero/a, Profesional de Oficio de 1ª., Capataz-Encargado, Auxiliar de Caja, Auxiliar Administrativo, Operador, Profesional de Oficio de 2ª, Operador Logístico especializado, Ayudante de dependiente, Reponedor, Operador Logístico no cualificado, Profesional de oficio de 3ª, envasador, marcador, Conserje...
	3	1.107,63 €	16.614,52 €	
	2	1.065,79 €	15.986,88 €	
	1	1.038,61 €	15.579,11 €	

Plus transporte: Todas las categorías (12 pagas)	79,60 €	955,21 €
AYUDA ESCOLAR	81,00 €	

(1) Si lleva 3 años en el nivel 1 pasa al 2. Si lleva 3 años en el nivel 2 pasa al 3. Si lleva 3 años en el nivel 3 pasa al 4

2022/6658

USTG