

**III. OUTRAS DISPOSICIÓNS****CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**

*RESOLUCIÓN do 23 de xaneiro de 2020, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do II convenio colectivo da empresa Delivra, S.L.*

Visto o texto do II convenio colectivo da empresa Delivra, S.L., que se subscribiu con data do 8 de outubro de 2019, entre a representación empresarial e a representación das persoas traballadoras, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Secretaría Xeral de Emprego

**RESOLVE:**

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (REGCON), creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 23 de xaneiro de 2020

Covadonga Toca Carús  
Secretaria xeral de Emprego

**ANEXO****II Convenio colectivo da empresa Delivra, S.L.****CAPÍTULO I****Ámbito, vixencia, duración e dereito supletorio**

Establécese un convenio colectivo adaptado ao obxecto, á natureza e ás circunstancias de Delivra, S.L. e con el preténdese dar certeza, seguridade e transparencia na xestión a todas as partes desde agora e para o sucesivo. Polo tanto, é a vontade dos asinantes esta-



blecer con el a base normativa fundamental que regulará as relacións laborais na empresa, resultando do consenso, do pacto e de mutuo e construtivo entendemento.

#### Artigo 1. *Ámbito persoal, funcional e territorial*

O presente convenio colectivo regulará todas as relacións sociolaborais establecidas entre Delivra, S.L. e os seus empregados, entendéndose como tales a totalidade dos empregados que a empresa ten distribuídos en toda a Comunidade Autónoma de Galicia e que poidan estar actualmente a traballar ou que se incorporen durante a vixencia do convenio.

#### Artigo 2. *Vixencia*

O presente convenio colectivo asínase por un período de 4 anos, contado desde o 1 de xaneiro de 2017 ao 31 de decembro de 2020, sen prexuízo da data de publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

#### Artigo 3. *Denuncia, prórroga e dereito transitorio*

Chegado o termo da vixencia do convenio, este quedará denunciado automaticamente sen necesidade de denuncia expresa das partes.

Calquera das partes asinantes poderá, para efectos informativos, facer constar desde ese momento a finalización a través das canles legais.

Extinguído o convenio, as partes comprométense, nun prazo máximo de tres meses desde a finalización, a presentar as súas propostas de renovación e iniciar un novo proceso negociador.

Durante o período transitorio que media entre a finalización do convenio anterior de ámbito provincial e a aprobación do novo texto de ámbito autonómico estarán vixentes todas as cláusulas normativas, perdendo vigor só as cláusulas obrigacionais.

#### Artigo 4. *Dereito supletorio*

En todo aquilo que non estea regulado no presente convenio e sen prexuízo dos mínimos de dereito necesario que concorran, resultará de aplicación o establecido no convenio colectivo do comercio vario da provincia da Coruña, como dereito supletorio e mínimo.



**Artigo 5. *Absorción e compensación***

As condicións pactadas no presente convenio serán compensables e absorbibles con calquera incremento que se poida dar no futuro.

**Artigo 6. *Garantía ad personam***

Todas as condicións económicas ou de calquera índole contidas neste convenio se establecen con carácter de mínimas e calquera outro pacto, cláusula ou situación que se poida acordar e que implique condicións máis beneficiosas para os traballadores que constan de alta na empresa no momento da sinatura do presente convenio serán respectados a título individual como unha garantía *ad personam*.

Por este motivo, a todo o persoal que, ao aplicar as novas táboas de convenio, veña percibindo retribución superior a esta, consolidaráselle o diferencial entre ambas as dúas contías dentro do concepto *ad personam*.

Aqueles conceptos que pasen a formar parte do complemento *ad personam* que ata a data fosen revalorizables manterán a dita natureza, non así aqueles conceptos que, integrándose neste, non fosen revalorizables, polo que se establecerán dous tipos de *ad personam*:

- Ad personam revalorizable.
- Ad personam non revalorizable.

**Artigo 7. *Comisión paritaria***

A comisión paritaria de interpretación do presente convenio estará composta pola comisión negociadora deste.

As funcións específicas da comisión paritaria serán as seguintes:

- a) Cofecemento e resolución das cuestións derivadas da aplicación e interpretación do presente convenio colectivo.
- b) Vixilancia do cumprimento do pactado.



c) Calquera outra actividade que tenda a unha mellor aplicación do establecido no convenio.

d) Calquera outra función que lle sexa outorgada por precepto legal.

O prazo máximo de reunión da comisión paritaria será de 15 días hábiles contado desde o seguinte ao da recepción da solicitude ou petición por calquera das partes interesadas.

As discrepancias que poidan xurdir no seo da comisión paritaria resolveranse mediante o sometemento aos procedementos de conciliación e mediación ante o AGA.

**Artigo 8. *AGA, acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de resolución de conflitos de traballo***

Ante a importancia que poida supoñer para a resolución dos conflitos laborais a elaboración do AGA, asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais UGT, CC.OO. e CIG, as partes asinantes deste convenio acordan someterse durante a súa vixencia ás disposicións contidas no AGA, nos propios termos en que están formuladas (DOG do 4 de maio de 1995).

Enderezo do AGA:

Consello Galego de Relacións Laborais

Rúa Algalia de Abaixo, 24, baixo

15781 Santiago de Compostela

## CAPÍTULO II

### **Política de emprego e contratación**

**Artigo 9. *Política de emprego***

A dirección de Delivra, S.L., de acordo coa representación sindical e atendendo á normativa vixente, comprométese a que os traballadores que nun período de trinta meses estivesen contratados durante un prazo superior a vinte e catro meses para o mesmo posto de traballo, sexa directamente pola empresa ou a través da súa posta á disposición por empresas de traballo temporal, con estas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores fixos.



**Artigo 10. *Provisión de vacantes***

A empresa informará a representación legal dos traballadores das vacantes que se pretende cubrir e dos requisitos para acceder aos ditos postos, sen prexuízo de que será a empresa quen decidirá sobre a súa cobertura.

**Artigo 11. *Contratos de traballo***

Todo empregado recibirá ao inicio da súa relación laboral o seu contrato de traballo por escrito.

Ao finalizar a relación laboral expediránselle a proposta de liquidación e o oportuno certificado de traballo coa acreditación da formación recibida durante a prestación laboral.

Os representantes legais dos traballadores terán o debido coñecemento do contrato a través das copias básicas e da súa finalización a través do documento correspondente.

**Artigo 12. *Contratos de duración determinada***

Os contratos previstos no artigo 15.1.b) do Estatuto dos traballadores terán unha duración máxima de doce meses, dentro dun período de dezoito meses. En caso de que se concerten por un prazo inferior a doce meses, poderán ser prorrogados mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato e as súas prórrogas poidan exceder o dito límite. Será suficiente para a súa validez e eficacia formalizar o dito contrato facendo remisión expresa ao presente artigo do convenio colectivo.

**CAPÍTULO III****Clasificación profesional e ascensos****Artigo 13. *Clasificación profesional e ascensos***

Clasificación profesional:

O presente convenio axústase aos criterios funcionais, hoxe vixentes, na regulación prevista no Estatuto dos traballadores, que agrupan as capacidades e experiencias profesionais en grupos homoxéneos máis amplos, favorecendo a polivalencia e o enriquecemento do traballo.



Os traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio clasifícanse en grupos profesionais agrupando neles as funcións que se consideran homoxéneas, sen prexuízo do maior ou menor grao de autonomía e responsabilidade no exercicio destas.

Os grupos profesionais son:

Grupo I. Xefes/as.

Grupo II. Responsables de área.

Grupo III. Persoal cualificado.

Grupo IV. Persoal operativo.

Grupo V. Persoal administrativo.

Grupo I. Xefes/as. Neste grupo encádrase o persoal que, dependendo da dirección directa da empresa e con responsabilidade e autonomía, dirixe todas as áreas funcionais internas e poderá xestionar e/ou coordinar os servizos contratados ou externalizados con terceiros alleos á empresa.

É característica principal dos traballadores deste grupo a súa capacidade de xestionar, organizar e coordinar. Precisan de coñecementos teóricos e prácticos adquiridos a través de experiencia no traballo e/ou un amplo proceso formativo.

Grupo II. Responsables de área. Este grupo inclúe todo o persoal que, requirindo responsabilidade e autonomía limitada, lidera departamentos ou áreas funcionais da empresa e que reporta ao persoal encadrado no grupo I.

Cuns obxectivos xerais, asumen uns obxectivos concretos e responsabilízanse deles.

Inclúense neste grupo aqueles traballadores aos cales se lles encomendan tarefas directas de organización, coordinación, supervisión ou control sobre o persoal operativo nas seccións de almacén, vending comercial e servizo técnico.

Grupo III. Persoal cualificado. É o persoal que, dependendo xerárquica e funcionalmente daqueles traballadores encadrados no grupo II, e nalgúns casos, directamente do grupo I, realiza servizos de atención a servizo técnico, publicidade, reparación, mobilidade e loxística, todos eles con coñecemento técnico, ben sexa por titulación, ben por experiencia práctica.



Cunhas directrices específicas, desenvolven as tarefas que lles foron asignadas e responsabilízanse delas. Seguindo procedementos establecidos, buscan a solución axeitada a cada situación. Cando a situación sexa pouco usual, deberán recorrer ao respectivo mando directo.

É característica principal dos traballadores pertencentes a este grupo a súa dedicación e especialización en tarefas concretas.

Os traballadores incluídos neste grupo precisan dalgún grao de autonomía no desenvolvemento das tarefas da súa incumbencia, así como de coñecementos xerais axeitados e instrucións precisas sobre o desenvolvemento das tarefas que lles sexan encomendadas.

Grupo IV. Persoal operativo. O persoal encadrado neste grupo desenvolve labores complementarios e/ou de apoio a distintos departamentos, ou específicos en servizos en xeral, incluídas actividades que poidan comportar requirimentos manuais ou físicos. Entre outras funcións, intégranse neste grupo profesional as de movemento de mercadorías, aparellos ou materiais.

Grupo V. Persoal administrativo. O persoal encadrado neste grupo desenvolve labores administrativos e/ou de apoio a distintos departamentos, ou específicos en servizos en xeral, como atención ou información a clientes ou persoal externo ou interno, telefonía, recepción, administración, é dicir, traballos de administración en xeral.

#### CAPÍTULO IV **Organización**

##### Artigo 14. *Organización do traballo*

As facultades da organización do traballo son de competencia e responsabilidade exclusiva da dirección da empresa.

#### CAPÍTULO V **Réxime económico. Retribución e compensación**

##### Artigo 15. *Estrutura do salario*

A. Os conceptos salariais que poden incluírse nas nóminas dos empregados de Delivra, S.L. son os seguintes, sen prexuízo de que, de non proceder algún deles, non apareza reflectido nelas.

##### 1. Salario base.



2. Complemento de grupo profesional.
  3. *Ad personam* revalorizable.
  4. *Ad personam* non revalorizable.
- B. Creación de niveis dentro das áreas funcionais.

Con efectos do 1.1.2020 e exclusivamente para os grupos III, IV e V, establécense tres niveis, seguindo o formato das antigas categorías, cuxas nomenclaturas serán: oficial 1ª, oficial 2ª e axudante.

Adecurarase cada traballador no nivel correspondente segundo a categoría que tivese no antigo convenio (co correspondente axuste no *ad personam* respecto ao salario base sendo neutro o efecto) e as novas incorporacións desde que entrou en vigor o I CC Delivra Norte, estarán no nivel III de cada grupo.

Cambio de nivel III a nivel II: requírese unha antigüidade mínima de cinco anos na empresa.

Cambio de nivel II a nivel I: requírese unha antigüidade mínima de dez anos na empresa, así como unha valoración positiva, por parte da empresa, de acordo cuns criterios de bo desempeño que, para o grupo III (SAT) será a produtividade de acordo co sistema establecido e para os grupos IV e V (Reposición, almacén e administración) a polivalencia e a produtividade.

O número máximo de empregados por ano que terá acceso ao dito complemento funcional, sempre que se cumpran os requisitos anteriormente indicados, será de dous por grupo profesional, uns do III ao II e outro do II ao I, é dicir, seis ao ano por cada zona, sur (Vigo) e norte (A Coruña) de Galicia durante os primeiros cinco anos, é dicir, ata o 2024 incluído. A partir de 2025 a cifra de seis (dous por grupo e, pola súa vez, un por nivel) será global para toda Galicia.

O cambio de nivel no ano do seu cumprimento será con efectos de xaneiro no caso de levar máis anos dos mínimos establecidos por nivel ou no mes se é cando cumpre os 5 ou 10 anos. O diferencial económico de nivel para o ano 2020 será de 50 €, é dicir, que o nivel II terá un salario base de 50 € superior ao nivel III e o nivel I, de 50 € máis respecto ao nivel II, a diferenza entre o nivel III e o I será de 100 €.





**Artigo 16. *Revisión e incremento***

Acórdase un incremento salarial anual do IPC real para os seguintes conceptos: salario base, pagas extras e paga vacacional, *ad personam* revalorizable e complemento de grupo profesional.

O incremento correspondente ao ano 2017 será o 1,1 % e o resultado da súa revisión e regularización aboarase en novembro de 2019.

Para o ano 2018 o incremento será o 1,2 %, correspondente ao IPC real do dito exercicio, co que se procederá a revisalo e regularizalo durante o mes de decembro de 2019.

Ao mes seguinte do aboamento da regularización correspondente ao 2018 incluírase un concepto mensual «a conta de convenio» na nómina do 1 %.

Unha vez coñecido o IPC real do exercicio 2019, en xaneiro de 2020, procederase á súa revisión para regularizalo no primeiro trimestre de 2020. No caso de que o IPC real fose inferior ao importe aboadado á conta, consolidarase o dito aumento e non xerará débito pola parte social.

No ano 2020, unha vez revisado e regularizado o 2019 dentro do primeiro trimestre e ao mes seguinte do aboamento efectivo da diferenza, incluírase na nómina un concepto «á conta de convenio» do 1 %, que se revisará e regularizará de igual modo e criterio que anos anteriores. No caso de que o IPC real fose inferior ao importe aboadado á conta consolidarase o dito aumento e non xerará débito pola parte social.

**Artigo 17. *Pagas extraordinarias***

Os traballadores afectados polo presente convenio percibirán tres pagas extraordinarias que se denominarán:

- Paga extra maio.
- Paga extra verán.
- Paga extra Nadal.



As ditas pagas percibiranse na primeira quincena de maio, primeira quincena de xullo e primeira quincena de decembro, respectivamente. A súa contía será dos importes indicados no anexo I.

#### Artigo 18. *Incentivos*

Delivra, S.L. retribuirá ao seu persoal, segundo un sistema variable baseado na produtividade, que se presentará ao comité de empresa para o seu coñecemento.

Aqueles traballadores que na actualidade perciben un complemento salarial denominado incentivo someteranse ao dito sistema, sen prexuízo de que a dirección da empresa lles garanta, como condición *ad personam*, o mínimo mensual, que veñen percibindo ata este momento polo dito concepto. É dicir, unicamente percibirán máis incentivo do que perciben actualmente se, aplicándose o sistema variable baseado na produtividade, tivesen dereito a percibir maior importe.

#### Artigo 19. *Paga vacacional*

A paga vacacional cobrarase o mes previo ás vacacións, nas contías indicadas no anexo 1, segundo o grupo profesional, e poderán aboarse pagas vacacionais enteiras ou medias, en función de se se gozan períodos enteiros ou medios de vacacións.

A partir do 1.1.2020 a dita paga pasará a ter o carácter dunha paga extra propiamente, sendo a súa remuneración de xaneiro a decembro e o seu aboamento nun único pagamento no mes de setembro, coa contía establecida no anexo 1.

#### Artigo 20. *Desprazamentos e gastos que se deben xustificar*

Cando o persoal teña que pasar a noite fóra da súa localidade percibirá a compensación por gastos realizados segundo a factura presentada.

A axuda de custo concibida como unha axuda para comida será de 12,50 € diarios e aboarse exclusivamente ao persoal que teña que comer fóra do seu domicilio por razóns de atención ao mercado.

Os quilómetros para desprazamento en coche a centros de traballo distintos ao habitual pagaranse a 0,29 €/km. Coa finalidade de ser eficientes en custos, a empresa realizará os axustes oportunos para reducir os desprazamentos ao mínimo indispensable organizando debidamente o traballo.



CAPÍTULO VI  
**Xornada, vacacións e licenzas**

Artigo 21. *Xornada anual*

A xornada anual máxima durante a vixencia deste convenio será o resultado de restarlle ao calendario ordinario as vacacións, os festivos e os días de libre disposición.

Os días 24 e 31 de decembro organizarase o traballo coa debida antelación para que a xornada poida finalizar ás 13.30 horas e o persoal que deba acudir ao seu traballo en quenda de tarde, porque lle corresponda esa xornada segundo calendario, estará en réxime de dispoñibilidade ata as 20 horas.

Durante os meses de xaneiro e febreiro entregarase o calendario laboral anual á representación legal dos traballadores, que comprenderá a distribución e execución da xornada entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro.

A xornada ordinaria semanal non poderá exceder as 40 horas, considerándose como extraordinarias as que excedan de tal cómputo. Para a remuneración deste exceso de xornada, as partes e de común acordo, establecerán descanso compensatorio por tal exceso, que se realizará dentro das dúas semanas seguintes.

Artigo 22. *Vacacións*

Establécense 23 días laborables de vacacións para todo o persoal.

Os calendarios de vacacións serán rotativos e os distintos calendarios non deberán afectar a organización do traballo.

Cada departamento atenderá ao sistema propio de rotación que actualmente está en vigor na empresa, pero en todo caso terase en conta que o disfrute debería dividirse en dous períodos como máximo, e en canto á rotación, se non hai acordo, esta iniciárase por sorteo.

Os calendarios de vacacións de cada ano dos distintos departamentos deberán estar establecidos e entregados á dirección antes da finalización do mes de outubro ou, en todo caso, dous meses antes do inicio do período vacacional do primeiro empregado.



**Artigo 23. *Desenvolvemento da xornada de traballo***

O horario de traballo xeral da empresa distribúese de luns a venres.

Servizo técnico:

Non obstante, a empresa debe cubrir co principal cliente un horario de atención de servizo técnico de:

- Luns a sábados, das 8.00 ás 20.00 horas.
- Domingo, das 11.00 ás 19.00 horas.

En atención a tal necesidade, o horario e xornada do persoal adscrito ao servizo técnico de rúa dentro do grupo técnicos será rotativo do seguinte teor:

1. Das 7.15 ás 15.15 horas, de luns a venres.

2. Das 14.30 ás 20.00 horas, de luns a venres, sábado das 8.00 ás 20.00 horas (6 horas presenciais –das 8.00 ás 14.00 horas– e das 16.00 ás 20.00 en réxime de dispoñibilidade, e domingo de 11.00 horas a 19.00 horas en réxime de dispoñibilidade.

Os domingos e festivos da semana en que se presten servizos serán aboados cun complemento fixo de 95 € para os domingos, e 75 € para os festivos, se efectivamente se sae a realizar algún servizo e tamén no caso de que non se teña que acudir a ningún servizo.

O persoal adscrito ao servizo técnico de taller dentro do grupo técnicos realizará o seguinte horario:

De luns a venres, das 7.15 ás 15.15 horas.

O persoal adscrito ao servizo técnico de mobilidade dentro do grupo persoal loxístico realizará o seguinte horario:

De luns a venres, das 7.15 ás 15.15 horas.

Se, en aplicación da mobilidade funcional, o persoal que pertence ao mesmo grupo profesional pero ocupa outro posto de traballo na actualidade, distinto do Servizo Técnico na rúa, for destinado ás funcións de servizo técnico na rúa, adaptará de forma automática o



seu horario ao sistema de quendas e horarios fixados máis arriba para este colectivo, con comunicación por parte da empresa cunha anticipación de 7 días.

#### Área Vending.

O horario e xornada do persoal adscrito ao servizo de reposición de *vending* (incluído almacén) será das 7.00 ás 15.00 horas ou das 6.00 ás 14.00 horas, de luns a venres. Cando a empresa o requira, estableceranse quendas rotativas de garda que comprenderán a mañá do sábado e a mañá do domingo. A dita garda compensarase coa cantidade de 65 € pagadoiros na nómina do mes seguinte e un día libre que, polo xeral, coincidirá en luns ou venres da semana seguinte sempre que sexa posible.

Cando a empresa o requira, tamén se establecerán quendas rotativas para cubrir os festivos. A dita garda en festivo será compensada con 65 € por día traballado, pagadoira na nómina do mes seguinte.

#### Artigo 24. *Licenzas*

Os traballadores, logo de aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte, sen prexuízo do previsto no artigo 37 do Estatuto dos traballadores:

a) Dezasete días naturais en caso de matrimonio.

b) Cinco días naturais en caso de nacemento de fillo, adopción ou acollemento.

c) Tres días laborables en caso de falecemento, accidente ou enfermidade grave que requiran hospitalización, de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tal motivo o traballador teña que realizar un desprazamento fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, a licenza será de 4 días laborables; se o desprazamento ten que realizarse fóra de España, a licenza será de 5 días laborables.

d) Dous días por traslado de domicilio habitual.

e) Tres días por asuntos propios sen necesidade de xustificación.

f) O tempo necesario para o cumprimento de funcións de carácter sindical ou público, sempre que medie a oportuna e previa convocatoria e subseguinte xustificación da utiliza-



ción do permiso. O aviso previo será con 48 horas de antelación sempre que causas de urxencia ou forza maior non o impedisen.

g) A figura de parella de feito equipararase á de matrimonio.

#### Artigo 25. *Lactación*

As traballadoras e traballadores de Delivra, S.L., por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo ao día, que poderán dividir en dúas fraccións ou acumular o dito descanso semanal ou mensualmente.

Como mellora, a lactación poderá estenderse ata cando o ou a menor faga 1 ano se o descanso se acumula.

Para poder gozar o permiso de lactación haberá que ter en conta as seguintes circunstancias:

1. O permiso de lactación non pode ser gozado cando coincida coa suspensión do contrato por maternidade do cónxuxe.

#### Artigo 26. *Excedencias*

O persoal que leve un ano ao servizo da empresa ten o dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria, por un prazo non inferior a catro meses nin maior de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo persoal se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

O persoal en excedencia conservará só un dereito preferente ao reingreso das vacantes de igual ou similar categoría á súa que haxa ou se produzan na empresa, salvo que a excedencia fose por un prazo máximo de 18 meses, caso en que se producirá o reingreso automático ao finalizar a excedencia, sempre e cando sexa solicitado o reingreso polo traballador en situación de excedencia.

O persoal estará obrigado a solicitar o seu reingreso na empresa trinta días antes de finalizar a súa excedencia.

A excedencia forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da permanencia na empresa durante a súa vixencia, concederase polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable pola designación ou elección para



un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O mesmo tratamento se dará ao traballador excedente que ocupe cargo provincial ou similar, a nivel de secretario do sindicato respectivo.

#### Excedencia por maternidade:

O persoal terá dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza coma por adopción ou nos supostos de acollemento tanto permanente coma preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

#### Excedencia por coidado de familiar:

Tamén se terá dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou incapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída. O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos do cómputo de permanencia na empresa, e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional a cuxa participación deberá ser chamado pola empresa especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Durante os períodos de excedencia por maternidade e familiar o traballador/a terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

#### Excedencia por estudos:

As persoas que desexen realizar estudos universitarios, de grao, de máster, posgrao ou FP, incluídos no catálogo de colocacións vixente de Delivra, terán dereito polo tempo de duración do ciclo educativo, cunha posibilidade de extensión de ata un 20 % máis de tempo, reservándose o posto nos termos xerais das excedencias.

#### Artigo 27. *Xustificantes*

Todos aqueles traballadores que se ausenten do traballo deberán presentar o correspondente xustificante médico (en caso de enfermidade) ou oficial, baixo pena de posibles sancións laborais.



Cando a ausencia por enfermidade sexa maior dun día exixírase obrigatoriamente a baixa médica ou xustificante facultativo desde o primeiro día.

## CAPÍTULO VII **Acción social**

### Artigo 28. *Incapacidade temporal*

Nos casos de incapacidade temporal as prestacións económicas tanto nos supostos de enfermidade profesional e accidente laboral como de enfermidade común ou accidente non laboral serán ata o 100 % do salario real, na primeira e segunda baixa do ano. O 80 % nas seguintes. No caso de accidente laboral, o importe que se percibirá será do 100 % en todas as baixas.

### Artigo 29. *Póliza e seguros*

A empresa subscribirá unha póliza de accidentes de morte ou invalidez, por un importe de 27.500,00 €, para todo o persoal con efectos da publicación do convenio colectivo.

### Artigo 30. *Axuda escolar e por fillo minusválido*

Establécese unha axuda escolar de 117 € anuais por fillo nas etapas de educación infantil, primaria, ESO, formación profesional e bacharelato, logo de xustificación documental do centro.

Establécese unha axuda especial para pais de fillos con algunha discapacidade psíquica ou física cun grao igual ou superior ao 50 %, de acordo coa cualificación da Seguridade Social (ou organismo competente), consistente en 255 euros ao mes por cada fillo en tales condicións.

Para percibir estas axudas será necesario ter un ano de permanencia na empresa.

### Artigo 31. *Outras axudas*

- a) Por matrimonio: 125 €.
- b) Por nacemento de fillos: 115 €.

Para percibir estas axudas será necesario ter un ano de permanencia na empresa.





**Artigo 32. *Roupa de traballo***

As roupas serán as axeitadas para as condicións de traballo, territorio e climatoloxía.

Todo o relacionado sobre as roupas de traballo se derivará ao departamento de seguridade e saúde.

**Artigo 33. *Seguridade para o posto de traballo***

A empresa estudará o traslado de posto, sempre que sexa posible e as circunstancias o permitan, do persoal afectado por unha incapacidade permanente en grao de total, de acordo coa cualificación da Seguridade Social, que presente reducións anatómicas ou funcionais graves previsiblemente definitivas que lle impidan o desenvolvemento das tarefas inherentes ao seu posto de traballo.

**Artigo 34. *Seguridade e saúde***

O persoal e a dirección de Delivra, S.L. recoñecen a grande importancia e atención preferente que teñen a seguridade e a saúde no traballo, e lembran que debe ter primacía na actuación cotiá para a protección do traballador contra os riscos que poden derivar do traballo e o fomento no espírito de seguridade.

Serán competencia do Comité de Seguridade e Saúde a vixilancia e o control das condicións de seguridade e saúde, así como a tramitación ou proposta de notificacións das condicións de traballo e a tramitación de expedientes.

Así mesmo, corresponde aos traballadores, conforme a súa formación e seguindo as instrucións da empresa:

- a) Utilizar e coidar correctamente os equipamentos de protección individual.
- b) Colocar o equipamento de protección individual no lugar axeitado.
- c) Informar de inmediato o seu superior xerárquico de calquera defecto, anomalía ou dano apreciado no equipamento de protección individual utilizado que, ao seu xuízo, poida entrañar unha perda da súa eficacia protectora.

O incumprimento polos traballadores das obrigas sinaladas na epígrafe anterior considérase incumprimento laboral, que pode ser sancionado pola dirección da empresa conforme a normativa legal.



**Artigo 35. *Xubilación parcial e ordinaria***

Admitiranse anualmente e por rigorosa orde de recepción as solicitudes de xubilación parcial que cursen os traballadores que así o desexen nos termos en que a formulen de conformidade coa lexislación vixente.

A solicitude poderá presentarse ata con 12 meses de antelación á data pretendida. A dirección da empresa terá a facultade de aprazar a xubilación por un prazo de ata 12 meses desde a petición por razóns organizativas, mentres busca substituto para a provisión da vacante.

**CAPÍTULO VIII  
Representación dos traballadores****Artigo 36. *Comités de empresa ou delegados de persoal***

Sen prexuízo do previsto no título II do Estatuto dos traballadores e da Lei orgánica 11/1985, de liberdade sindical, terá como competencias:

1. Dereito á negociación colectiva.
2. Recibir información que lle será facilitada trimestralmente, polo menos sobre a evolución xeral do sector económico a que pertenza a empresa, as vendas da entidade e a súa evolución probable do emprego na empresa.
3. Emitir con antelación suficiente informe sobre os plans de formación profesional da empresa, proceso de fusión-absorción e modificación de status xurídico desta, en canto supoña incidencia que afecte o volume de emprego.
4. Emitir informe con carácter previo sobre:
  - a) Reestruturación de equipo e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.
  - b) Reducións de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
  - c) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo.
  - d) Estudo de establecemento de sistemas de incentivos e valoración dos postos de traballo.



e) Coñecer os modelos de contrato escritos que se utilicen na empresa, así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.

f) Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves, en especial en supostos de despedimentos.

g) Dereito a ser oído con carácter previo a toda decisión de sancións graves ou despedimentos.

h) Ser informado no referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo laboral e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, o movemento de ingresos, cesamentos, e ascensos e probas de selección.

#### 5. Exercer un labor:

a) De vixilancia, no cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como respecto dos pactos, condicións e/ou usos de empresas en vigor, e formular, de ser o caso, as accións legais oportunas ante os empresarios, organismos ou tribunais competentes. Así mesmo, inclúese a capacidade de informar sobre calquera anomalía nos dereitos contractuais do traballador.

b) De vixilancia das condicións de seguridade e saúde no desenvolvemento do traballo da empresa.

c) De participar, como se determina por convenio colectivo, na xestión de obras sociais establecidas na empresa ou sector, en beneficio dos traballadores e das súas familias.

d) De colaborar coa dirección para conseguir o establecemento de canto procure o mantemento da empresa, sempre que se pactasen sistemas ou medidas tendentes a conseguila.

6. Recoñeceráselle ao comité de empresa capacidade procesual como órgano colexiado para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito da súa competencia.

7. Os membros do comité de empresa, e este no seu conxunto, observarán o sixilo profesional, de acordo co que establecen as leis, aínda despois de deixar de pertencer a



este comité e, en especial, en todas aquelas materias sobre as cales a dirección e o comité sinalen o seu carácter de reservado.

8. Dereito a convocar e presidir asembleas, sendo responsable do normal desenvolvemento destas. Para tal efecto:

a) Terán a obriga de comunicar á dirección da empresa a convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes a esta que vaian asistir, sendo necesario o consentimento previo desta, sempre e cando se realicen nos seus locais, para permitir o acceso ás ditas persoas.

b) Cando, por traballar a quendas, por insuficiencia de local ou por calquera outra circunstancia, non poida reunirse simultaneamente todo o equipo, as diversas reunións parciais que se deban celebrar consideraranse como unha soa e dataranse no día da primeira.

c) O lugar da reunión será o centro de traballo, se as súas condicións o permiten, dispoñerán unha hora ao mes dentro da xornada.

d) A dirección non poderá opoñerse á celebración dunha asemblea, cando esta teña como exclusivo obxecto someter aos traballadores:

1º. A declaración ou o termo dunha folga.

2º. A aprobación da totalidade do convenio.

3º. A dimisión ou elección dos representantes sindicais.

A dirección poderase opoñer:

1º. Se non se cumpren as disposicións desta lei.

2º. Se transcorreron menos de dous meses desde a última reunión celebrada.

3º. Se aínda non se resarcise ou afianzase o resarcimento polos danos producidos en alteracións acontecidas nalgunha reunión anterior.

As reunións informativas sobre convenios colectivos que lles sexan de aplicación non estarán afectadas polo establecido no punto 2º.



9. Os membros do comité de empresa dispoñerán dun crédito de horas retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala.

- Ata 100 traballadores: 15.
- De 101 a 250 traballadores: 20.
- De 251 a 500 traballadores: 30.

As horas serán acumulables entre os diferentes membros do comité de empresa e delegados sindicais, dentro de cada mes.

#### 10. Garantías:

Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo, respecto aos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte á finalización do seu mandato, salvo que esta se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo, polo tanto, do establecido nel artigo 54 do Estatuto dos traballadores.

No suposto de existir sanción ou despedimento por faltas graves ou moi graves, alleas á súa función como membro de comité de empresa ou delegado do sindicato a que pertenza no suposto de que se achase recoñecido como tal na empresa e cando os tribunais declaren a nulidade ou improcedencia do despedimento, será obrigatoria a readmisión do traballador, sen posibilidade de indemnización substitutoria salvo acordo das partes.

#### Artigo 37. *Seccións sindicais*

Cada central ou sindicato poderá designar respectivamente un delegado entre os traballadores da empresa, sempre que o número dos seus afiliados supere o 10 % do total do equipo.

Seránlle recoñecidas as mesmas garantías que as dos representantes elixidos polos traballadores.



Serán funcións das seccións sindicais:

a) Representar e defender os intereses do sindicato a que representan, e os afiliados deste na empresa.

b) Servir de instrumento de comunicación entre a súa central sindical e a empresa, con talante positivo.

c) Logo de comunicación e aceptación por parte da empresa poderán:

– Difundir publicacións e avisos de carácter sindical.

– Fixar comunicacións e anuncios de carácter sindical ou laboral, nos taboleiros de anuncios que para tal efecto existan na empresa.

– Reunirse nos locais da empresa, fóra das horas de traballo.

d) Propoñer candidatos ás eleccións para cubrir postos do comité de empresa.

e) Serán informados, así mesmo, e oídos pola empresa con carácter previo:

– Acerca dos despedimentos e sancións que afecten os afiliados ao sindicato.

– En materia de reestruturación do equipo, regulacións de emprego, traslado de traballadores e sobre todo proxecto ou acción empresarial que poida afectar substancialmente os intereses dos traballadores.

## CAPÍTULO IX Réxime disciplinario

### Artigo 38. *Faltas e sancións de traballadores/as*

A dirección da empresa poderá sancionar os incumprimentos laborais en que incorran os traballadores/as, de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establecen no presente convenio.

A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola dirección da empresa serán sempre revisables ante a xurisdición competente, sen prexuízo do seu posible



sometemento ao procedemento de mediación ou arbitraje establecido ou que se poida establecer.

#### Artigo 39. *Graduación das faltas*

Toda falta cometida por un traballador/a cualificarase como leve, grave ou moi grave, atendendo á súa importancia, transcendencia ou intencionalidade, así como ao factor humano do traballador/a, ás circunstancias concorrentes e á realidade social.

#### Artigo 40. *Procedemento sancionador*

A notificación das faltas requirirá comunicación escrita ao traballador/a en que se faga constar a data e os feitos que a motivan, quen deberá avisar da recepción ou asinar o informado da comunicación.

As sancións que na orde laboral poidan impoñerse enténdense sempre sen prexuízo das posibles actuacións noutras ordes ou instancias.

No suposto de imposición de sancións darase cumprimento ao disposto no artigo 64.1.7 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e no artigo 10.3.3 da Lei orgánica de liberdade sindical.

#### Artigo 41. *Faltas leves*

Serán faltas leves:

1. As de descoido, erro ou demora na execución de calquera traballo que non produza perturbación importante no servizo encomendado, caso en que será cualificada, de grave.

2. Dunha a tres faltas de puntualidade inxustificadas na incorporación ao traballo, inferior a trinta minutos, durante o período dun mes, sempre que destes atrasos non deriven graves prexuízos para o traballo ou obrigas que a empresa lle teña encomendadas, caso en que se cualificará como falta grave.

3. Non comunicar á empresa coa maior celeridade posible o feito ou motivo da ausencia ao traballo cando obedeza a razóns de incapacidade temporal ou outro motivo xustificado, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado, sen prexuízo de presentar en tempo oportuno os xustificantes de tal ausencia.



4. O abandono sen causa xustificada ao traballo, aínda que sexa por breve tempo, ou rematar anticipadamente este, cunha antelación inferior a trinta minutos, sempre que destas ausencias non deriven graves prexuízos para o traballo, caso en que se considerará falta grave.

5. Pequenos descoidos na conservación dos xéneros ou do material.

6. Non comunicar á empresa calquera cambio de domicilio.

7. As discusións con outros traballadores dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexan en presenza do público.

8. Levar a uniformidade ou roupa de traballo exixida pola empresa de forma descoidada.

9. A falta de aseo ocasional durante o servizo.

10. Faltar un día ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada, sempre que desta ausencia non deriven graves prexuízos na prestación do servizo.

#### Artigo 42. *Faltas graves*

Serán faltas graves:

1. Máis de tres faltas inxustificadas ao traballo, cometidas no período dun mes, ou ben unha soa falta de puntualidade da que deriven graves prexuízos ou trastornos para o traballo, considerándose como tal a que provoque atraso no inicio dun servizo ao público.

2. Faltar dous días ao traballo durante o período dun mes sen autorización ou causa xustificada, sempre que destas ausencias non deriven graves prexuízos na prestación do servizo.

3. O abandono do traballo ou terminación anticipada, sen causa xustificada, por tempo superior a trinta minutos, entre unha e tres ocasións nun mes.

4. Non comunicar coa puntualidade debida as modificacións dos datos dos familiares a cargo que poidan afectar a empresa para os efectos de retencións fiscais ou outras obrigas empresariais. A mala fe nestes actos determina a cualificación como falta moi grave.

5. Entregarse a xogos, calquera que sexa, estando de servizo.





6. A simulación de enfermidade ou accidente alegada para xustificar un atraso, abandono ou falta ao traballo.

7. O incumprimento das ordes e instrucións da empresa, ou persoal delegado desta, no exercicio regular das súas facultades directivas. Se este incumprimento for reiterado, implicase quebranto manifesto para o traballo ou deste derivase prexuízo notorio para a empresa ou outros traballadores, podería ser cualificada como falta moi grave.

8. Descoido importante na conservación dos xéneros ou artigos e materiais do correspondente establecemento.

9. Simular a presenza doutro traballador, fichando ou asinando por el.

10. Provocar e/ou manter discusións con outros traballadores en presenza de público ou que transcenda a este.

11. Empregar para uso propio artigos, aparellos e pezas da empresa, ou extraelos das dependencias desta, a non ser que exista autorización.

12. A embriaguez ou consumo de drogas durante o horario de traballo, ou fóra deste vestindo uniforme da empresa. Se as ditas circunstancias son reiteradas, poderá ser cualificada de falta moi grave, sempre que mediase advertencia ou sanción.

13. A inobservancia durante o servizo da uniformidade ou roupa de traballo exixida pola empresa.

14. Non atender o servizo coa corrección e dilixencias debidas, sempre que da dita conduta non derive un especial prexuízo para a empresa ou traballadores, caso en que se cualificará como falta moi grave.

15. Non cumprir coas instrucións da empresa en materia de servizo, forma de efectualo ou non cumprir os partes de traballo ou outros impresos requiridos. A reiteración desta conduta considerarase falta moi grave sempre que mediase advertencia ou sanción.

16. A inobservancia das obrigas derivadas das normas de seguridade e saúde no traballo, manipulación de alimentos ou outras medidas administrativas que sexan de aplicación ao traballo que sexa realiza e, en particular, todas aquelas sobre protección e prevención de riscos laborais.



17. A imprudencia durante o traballo que puidese implicar risco para si, para outros traballadores ou terceiras persoas, ou risco de avaría ou dano material das instalacións da empresa. A reiteración en tales imprudencias poderase cualificar como falta moi grave, sempre que mediase advertencia ou sanción.

18. O uso de palabras irrespectuosas ou injuriosas de forma habitual durante o servizo.

19. A falta de aseo e limpeza, sempre que mediase advertencia ou sanción e sexa de tal índole que produza a queixa xustificada dos traballadores ou do público.

20. A reincidencia en faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre e despois de mediar advertencia ou sanción.

#### Artigo 43. *Faltas moi graves*

Serán faltas moi graves:

1. Tres ou máis faltas de asistencia ao traballo, sen xustificar, no período dun mes, dez faltas de asistencia no período de seis meses ou vinte durante un ano.

2. Fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como no trato cos outros traballadores ou calquera outra persoa ao servizo da empresa en relación de traballo con esta, ou facer, nas instalacións da empresa, negociacións de comercio ou industria por conta propia ou doutra persoa sen expresa autorización daquela.

3. Facer desaparecer, inutilizar ou causar danos en materiais, útiles, ferramentas, aparellos, instalacións, edificios, enxoval e documentos da empresa.

4. O roubo, furto ou malversación cometidos dentro da empresa.

5. Violar o segredo da correspondente, documentos ou datos reservados da empresa, ou revelar, a persoas estrañas a esta, o contido destes.

6. Os malos tratos de palabra ou outra, abuso de autoridade ou falta grave ao respecto e consideración ao empresario, ou persoas delegadas por este, así como aos demais traballadores e público en xeral.

7. Provocar ou orixinar frecuentes rifas e loitas cos demais traballadores/as.



8. A diminución voluntaria e continuada no rendemento de traballo, normal ou pactado.

9. A simulación de enfermidade ou accidente alegada polo traballador para non asistir ao traballo, entendéndose como tal cando o traballador na situación de incapacidade temporal realice traballos de calquera tipo por conta propia ou allea, así como toda manipulación, engano ou conduta persoal inconsecuente que comporte unha prolongación da situación de baixa.

10. Os danos ou prexuízos causados ás persoas, incluído o propio traballador, á empresa ou as súas instalacións, persoal, pola inobservancia das medidas sobre prevención e protección de seguridade no traballo facilitadas pola empresa.

11. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dun período de seis meses desde a primeira e fose advertida ou sancionada.

12. Todo comportamento ou conduta no ámbito laboral que atente contra o respecto da intimidade e dignidade da muller ou do home mediante a ofensa, física ou verbal, de carácter sexual. Se tal conduta ou comportamento se leva a cabo valéndose dunha posición xerárquica, supoñerá unha circunstancia agravante daquela.

13. Todo comportamento ou conduta no ámbito laboral que sexa cualificado como constitutivo de acoso nas súas distintas variantes.

#### Artigo 44. *Réxime de sancións*

Corresponde á empresa a facultade de impoñer sancións nos termos estipulados no presente convenio.

A sanción de faltas graves e moi graves requirirá comunicación por escrito ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivaron.

A empresa dará conta aos representantes legais dos traballadores de toda clase de sancións que se impoñan.

Imposta a sanción, o cumprimento desta poderase dilatar ata seis meses despois da data de imposición.



**Artigo 45. Sancións**

As sancións máximas que poderán impoñerse aos que incorran nas faltas, serán as seguintes:

a) Por faltas leves.

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves.

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c) Por faltas moi graves.

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de vinte a sesenta días.

Despedimento.

**Artigo 46. Prescrición**

– Faltas leves: 10 días.

– Faltas graves: 20 días.

– Faltas moi graves: 60 días.

Todas elas a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.

**Artigo 47. Retirada de carné**

En caso de que a un traballador lle sexa retirado o carné de conducir por un período superior a tres meses, e este forme parte esencial da prestación de servizos, quedará en suspenso o contrato de traballo ata que recupere o dito carné. Recolocarase no caso de que sexa posible.



**Artigo 48. Xénero neutro**

O xénero utilizado ao longo do presente convenio é o xénero neutro.

**ANEXO 1**

|                                 |                                 | Ano 2017  |          | Ano 2018  |          |
|---------------------------------|---------------------------------|-----------|----------|-----------|----------|
|                                 |                                 | Aumento   | 1,10 %   | Aumento   | 1,20 %   |
| SBA (Salario base+ PE+PV)       |                                 | SBA       |          | SBA       |          |
| Grupo I. Xefes/as               |                                 | 24.160,62 |          | 24.450,54 |          |
| Grupo II. Responsables de área  |                                 | 21.529,48 |          | 21.787,83 |          |
| Grupo III. Persoal cualificado  |                                 | 18.096,90 |          | 18.314,06 |          |
| Grupo IV. Persoal operativo     |                                 | 16.182,21 |          | 16.376,39 |          |
| Grupo V. Persoal administrativo |                                 | 13.018,54 |          | 13.174,76 |          |
| PAGA VACACIONAL                 |                                 | 1 PV      | 1/2 PV   | 1 PV      | 1/2 PV   |
| Grupo I. Xefes/as               |                                 | 683,88    | 341,94   | 692,09    | 346,04   |
| Grupo II. Responsables de área  |                                 | 613,45    | 306,73   | 620,82    | 310,41   |
| Grupo III. Persoal cualificado  |                                 | 588,89    | 294,44   | 595,95    | 297,98   |
| Grupo IV. Persoal operativo     |                                 | 567,23    | 283,62   | 574,04    | 287,02   |
| Grupo V. Persoal administrativo |                                 | 567,23    | 283,62   | 574,04    | 287,02   |
| PAGAS EXTRAS                    |                                 | 3 PAGAS   | 1 PAGAS  | 3 PAGAS   | 1 PAGAS  |
| Grupo I. Xefes/as               |                                 | 3.449,83  | 1.149,94 | 3.491,22  | 1.163,74 |
| Grupo II. Responsables de área  |                                 | 3.419,40  | 1.139,80 | 3.460,44  | 1.153,48 |
| Grupo III. Persoal cualificado  |                                 | 2.944,44  | 981,48   | 2.979,77  | 993,26   |
| Grupo IV. Persoal operativo     |                                 | 2.836,16  | 945,39   | 2.870,19  | 956,73   |
| Grupo V. Persoal administrativo |                                 | 2.836,16  | 945,39   | 2.870,19  | 956,73   |
| Anual                           | Salario base anual              | SB        | CGP      | SB        | CGP      |
|                                 | Grupo I. Xefes/as               | 20.026,90 | 1.516,50 | 20.267,22 | 1.534,70 |
|                                 | Grupo II. Responsables de área  | 17.496,62 | 767,55   | 17.706,58 | 776,76   |
|                                 | Grupo III. Persoal cualificado  | 14.563,58 | 655,36   | 14.738,34 | 663,22   |
|                                 | Grupo IV. Persoal operativo     | 12.778,82 | 575,05   | 12.932,16 | 581,95   |
|                                 | Grupo V. Persoal administrativo | 9.615,15  | 316,04   | 9.730,53  | 319,83   |
| Mensual                         | Salario base mensual            | SB        | CGP      | SB        | CGP      |
|                                 | Grupo I. Xefes/as               | 1.668,91  | 126,38   | 1.688,94  | 127,89   |
|                                 | Grupo II. Responsables de área  | 1.458,05  | 63,96    | 1.475,55  | 64,73    |
|                                 | Grupo III. Persoal cualificado  | 1.213,63  | 54,61    | 1.228,20  | 55,27    |
|                                 | Grupo IV. Persoal operativo     | 1.064,90  | 47,92    | 1.077,68  | 48,50    |
|                                 | Grupo V. Persoal administrativo | 801,26    | 26,34    | 810,88    | 26,65    |

