

Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

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

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE
COMERCIO VARIO PARA OS ANOS 2022 A 2024*

Código de Convenio número 36105425012022

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de COMERCIO VARIO para os anos 2022 a 2024, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, polas organizacións empresariais Asociación Comarcal de Empresarios de A Estrada e a Federación de Comercio de Pontevedra e da parte social polas Centrais sindicais CCOO, CIG e UGT, asinado en data 11 de outubro do 2022.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 4 de novembro do 2022

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

A C O R D A:

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

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

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

Vigo, 07/11/2022.—A Xefa Territorial

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO VARIO PONTEVEDRA 2022 - 2024**CAPÍTULO I.- DISPOSICIÓN XERAIS****Artigo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN INTRODUCION.**

O presente Convenio regulará as relacións laborais de todas as empresas da provincia de Pontevedra que, tanto na actualidade, coma no futuro, se dediquen á: venda detall de tecidos en xeral, pezas confeccionadas, alfombras e tapices, paquetería, mercería, quincallería, etc... comercio polo miúdo de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de agasallo, adorno e reclamo; tendas denominadas de “miniprezos” e similares e, en xeral, aquelas adicadas ao comercio de artigos múltiples sen predominio dentro do mesmo establecemento, comercio da pel e zapatos, venda por xunto de tecidos, e as que no futuro se encadren.

Ademais de todas aquelas empresas adicadas á actividade de comercio, tanto maioristas como minoristas, que no estean incluídas no ámbito funcional de ningún outro convenio publicado no boletín o diario oficial correspondente, con anterioridade a data de entrada en vigor do presente Convenio.

As empresas que por calquera tipo de contrato desenrolen actividades do sector de forma habitual (non ocasional ou accesoria), veranse tamén afectas polo ámbito funcional do presente Convenio aínda que ningunha de esas actividades fora principal ou prevalente.

Coa aprobación deste convenio sectorial de comercio vario, perden a súa vixencia os convenios provinciais dos sectores do téxtil (minorista código 36000375011981 e maiorista código 36001445011982), de bazares (código 36000325011981) e de pel (código 3600335), da provincia de Pontevedra.

Artigo 2. DURACIÓN, VIXENCIA E ULTRATIVIDADE.

Este Convenio terá unha duración de tres anos, contados dende o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro do ano 2024



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

O convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez rematada a súa vixencia, sen necesidade de aviso previo.

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

Artigo 3. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS.

O persoal que con anterioridade ao establecemento do presente Convenio viñese gozando de condicións máis beneficiosas que as aquí pactadas, tanto salariais como de dereitos, deberá conservalas, non podendo ser absorbidas nin compensadas polas melloras que se establecen en virtude do presente Convenio.

Artigo 4. COMPENSACIÓN DE MELLORAS ABSORCIÓN.

As melloras económicas que se implantan en virtude do presente Convenio, así como as voluntarias que no futuro se establezan, poderán ser compensadas e absorbidas, ata onde alcancen, cos aumentos ou melloras que actualmente teñan establecidas as em ou que no futuro se establezan co carácter xeral, mediante disposición legal.

CAPITULO II.- RETRIBUCIÓNS

Artigo 5. SALARIOS.

Serán os que se establecen nas táboas salariais para cada un dos anos de vixencia.

5.1. Incrementos salariais.

Establecese os seguintes incrementos salariais:

Ano 2022: 6,5%

Ano 2023: 3%

Ano 2024: 3%

5.2. Revisión salarial.

As táboas salariais serán revisadas con carácter retroactivo, si o 31 de Decembre de 2024, a suma dos IPCs reais de 2023 e 2024 supera a suma dos incrementos salariais dos mesmos anos (6%), sen embargo o incremento terá un tope do 10% para os dous anos, de tal forma que a revisión salarial máxima será dun 4% (6% + 4%).

A revisión salarial realizárase con carácter retroactivo dende el 1 de xaneiro de 2024.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

5.3. Plus complemento sector téxtil minorista.

As persoas traballadoras pertencentes ao sector do comercio téxtil minorista, gozarán dun complemento de sector que será abonado nas contías reflectidas na táboa salarial, aboaranse polas 16 mensualidades, incrementándose na mesma porcentaxe que a subida salarial que se pacte para cada un dos anos de vixencia do convenio. Este complemento non poderá ser absorbible nin compensable.

Artigo 6. AUMENTOS POR ANTIGÜIDADE.

Determinanse para os diferentes sectores reflectidos neste convenio (artigo 2) o seguinte:

Comercio téxtil, pel e bazares: As persoas traballadoras que tivesen un complemento retributivo Ad personam, derivado da antigüidade conxelada, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, salvo que o devandito complemento retributivo Ad personam reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de Antigüidade consolidada.

Para as persoas traballadoras pertencentes ao sector de comercio téxtil maior, os aumentos periódicos por tempo de servizo, consistirán en cuadrienios na contía de SEIS por cento acumulativos. Non obstante o anterior, o limite máximo de percepción por este plus é do 30% do salario base do convenio, para cuxo cómputo teranse en conta non só os devengados a partir de dita data senón tamén todos os cuadrienios consolidados con anterioridade á mesma.

Artigo 7. PLUS DE TRANSPORTE.

O persoal das empresas afectadas por este convenio percibirá un plus de transporte, que será aboado por día efectivo de traballo, na contía de:

Ano 2022: 4,78€

Ano 2023: 4,92€

Ano 2024: 5,07€

Non obstante o anterior as empresas poderán acumular o pago de dito complemento mensualmente en 12 pagas.

Artigo 8. GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.

O persoal afectado polo presente Convenio Colectivo, percibirá o salario anual indicado nas táboas salariais repartido en 16 pagas, nos meses de marzo, xuño, outubro e decembro. As indicadas 16 pagas poderán prorratearse, sempre que exista acordo entre a empresa e a persoa traballadora.

O devengo de cada unha das anteriores pagas, será o seguinte:

— A paga de marzo, dende 0 1 de marzo ó 28/29 de febreiro.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

- A paga de xuño, dende 01 de xuño ó 31 de maio.
- A paga de setembro, dende 01 de setembro ó 31 de agosto.
- A paga de decembro, dende 1 de xaneiro ó 31 de decembro.

Artigo 9. PERÍODO DE PROBA.

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

- Grupo 1: 5 meses.
- Grupo 2: 4 meses.
- Grupo 3: 3 meses.
- Grupo 4: 2 meses.
- Grupo 5: 1 mes.

Artigo 10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E CATEGORÍAS PROFESIONAIS.

CATEGORIAS:

GRUPO I PERSOAL TÉCNICO/A TITULADO:

Titulado/a de grao superior: Persoa que, en posesión de título de grao superior, exerce na empresa, permanentemente e con responsabilidade directa, funcións propias e características do seu título.

Titulado/a de grao medio: Persoa que, en posesión do título de grao medio, de envolve as funcións propias do seu título.

GRUPO II PERSOAL MERCANTIL:

Xefe/a de Persoal, Vendas, Compras e división: Persoa ou persoas que teñen ao seu cargo a dirección e fiscalización de todas as operacións de vendas, compras, etc., distribución do traballo, vacacións e permisos, etc..., así como os criterios cos que se debe realizar o traballo.

Xefe/a de almacén: Persoa que dirixe un almacén, ten ao seu cargo a reposición, recepción, conservación e control das mercancías, tanto de entrada como de saída, a posterior distribución ás seccións e sucursais, o cumprimento dos pedidos, etc...

Xefe/a de grupo: Persoa que está a fronte de varias seccións nos establecementos que teñan a súa organización montada en base a elas.

Xefe/a de sección: Persoa que ten a responsabilidade ou a dirección dunha das áreas administrativas nas que poida estar dividida a empresa.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Encargado/a xeral: Persoa que asume a dirección e coordinación de varias sucursais ou establecementos.

Encargado/a do establecemento: Persoa que está á fronte dun establecemento, exercendo por delegación, funcións de dirección e coordinación do mesmo.

Dependente/a maior: Persoa que acredita unha antigüidade de mais de tres anos como dependenta/e na empresa.

Dependente/a: Persoa que realiza as vendas, con coñecementos amplos dos artigos de vendas e produtos, e pode orientar ao público nas súas compras.

Comercial/ Viaxante: É aquela persoa que realiza viaxes por conta da empresa para ofrecer artigos e produtos, tomar nota de pedidos e informar aos clientes das promocións.

Caixeiro/a maior: Persoa que acredita unha antigüidade de mais de tres anos como caixeiro/a na empresa.

Caixeiro/a: Persoa que realiza o cobro das vendas da empresa e cadra a caixa ao finalizar a xornada laboral.

GRUPO III PERSOAL TÉCNICO:

Director/a: Persoa que, ás ordes da administración da empresa e participando na elaboración da estratexia da mesma, dirixe, coordina e responsabilízase das actividades da dirección ao seu cargo.

Xefe/a de división: Persoa ou persoas que teñen ao seu cargo a dirección e fiscalización de todas as operacións de vendas, compras, etc., distribución do traballo, vacacións e permisos, etc..., así como os criterios cos que se debe realizar o traballo.

Xefe/a administrativo/a: Persoa, provista ou non de poder, asume con plenas facultades a dirección ou vixilancia de todas as funcións administrativas dunha empresa, que as teña organizadas ou distribuídas en varias seccións, tales como correspondencia, publicidade, etc.

Xefe/a de Sección administrativa: Persoa que leva a responsabilidade ou dirección dunha das seccións nas que o traballo administrativo poda estar dividido, con autoridade directa sobre as persoas traballadoras ás súas ordes.

Secretario/a: Persoa que as ordes inmediatas dun director/a, xefe/a de división ou categoría análoga realiza funcións de carácter administrativo (xestión de documentación, correspondencia, redacción de escritos sinxelos, coordinación de axendas, etc.).

Contable: Persoa que, con iniciativa e responsabilidade, custodia e utiliza a información financeira da empresa, realiza cálculos, estende facturas, ten ao día os libros de contabilidade, fai a liquidación e formalización de Seguridade Social e outras tarefas propias das funcións contables dunha empresa.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Oficial administrativo/a: Persoa que desenvolve e coordina as tarefas propias do departamento administrativo.

Auxiliar administrativo/a: Persoa que baixo a coordinación dun Xefe ou Oficial Administrativo, realiza traballos propios da categoría, debe ter coñecementos xerais de informática.

GRUPO IV PERSOAL DE SERVIZOS E ACTIVIDADES AUXILIARES:

Debuxante/a e rotulista: persoa que realiza, con autonomía e iniciativa propia, debuxos e rótulos.

Escaparartista: Persoa que ten como función principal e preferente a ornamentación de interiores, escaparates e vitrinas, a fin de expoñer ao público os artigos e produtos obxecto de venda.

Xefe/a de taller: Persoa que está tecnicamente capacitada, ao fronte dun taller auxiliar da actividade comercial principal da empresa, e que con mando sobre os profesionais de oficio e demais persoal do mesmo, dispón o convinte para o bo orde do traballo, debendo orientar sobre as específicas funcións do cometido de cada un, e trasladar á empresa información e asesoramento das particularidades técnicas que sexan de interese.

Profesional de oficio: Persoas que executen os traballos propios dun oficio que normalmente require aprendizaxe en calquera das súas categorías de Oficial de 1 0 20 e chofer de 1 0 e de 20

Mozo/a: Persoa que realiza o transporte de mercancías dentro e fóra do establecemento e calquera traballo que requira esforzo físico.

GRUPO V PERSOAL SUBALTERNO:

Persoal de limpeza: Persoa que se ocupa da limpeza das dependencias da empresa.

Artigo 11. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

O/a Auxiliar Administrativo/a que teña unha antigüidade de tres anos nesta función, pasará automaticamente á función de oficial administrativo, sempre que non exista persoal con esa función na empresa.

O/as axudantes de dependente con dous anos de servizo nesta función dentro da empresa, pasarán automaticamente á función de dependente.

Todas aquelas persoas traballadoras que cumpran ou cumprisen unha antigüidade mínima de tres anos como dependenta/e, pasarán automaticamente á categoría de dependenta/e maior.

Todas aquelas persoas traballadoras que cumpran ou cumprisen unha antigüidade mínima de tres anos como caixeira/o, pasarán automaticamente á categoría de caixeira/o maior.

O/as mozo/as con dous anos de servizo nesta función dentro da empresa, pasarán automaticamente á función de profesional de oficio.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Artigo 12. AXUDAS DE CUSTO.

Respecto as axudas estarase ao pactado entre empresas e as persoas traballadoras, acordo que preferentemente deberá estar pactado por escrito; no defecto de pacto, as empresas que despracen ás persoas traballadoras para que realicen traballos fóra do lugar habitual da residencia destas, estarán obrigadas a aboar en concepto de axudas de custo as cantidades seguintes, durante toda a vixencia deste convenio:

*Xantar: 15€

*Cea: 15€

*Pernoctación: 40€

*Almorzo: 7€

En defecto de pacto previo entre a empresa e a persoa traballadora se os desprazamentos se fan en coche propiedade do traballador/a, este percibirá como mínimo por quilómetro percorrido 0,29 €

Artigo 13. GRATIFICACIÓNS ESPECIAS ÓS ESCAPARATISTAS.

O persoal non contratado como escapatista, que non obstante realice con carácter normal a función da ornamentación de escaparates nos establecementos, terá dereito, en concepto de gratificación especial, a un plus do dez por cento do seu salario base. Esta gratificación será aplicable unicamente ás persoas traballadoras do sector de comercio téxtil.

*CAPÍTULO III.- XORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS E NOCTURNIDADE**Artigo 14. CONDICIÓNS*

A xornada laboral será de 40 horas semanais, distribuídas de luns a sábado.

Para aqueles establecementos que o seu horario de apertura non é partido, establécense quendas de referencia do seguinte xeito:

Quenda de mañá de 7:00 a 16:00 horas.

Quenda de tarde de 14:00 a 22:00 horas.

Estas quendas poderán ser revisables en función da variación ou ampliación dos horarios comerciais.

De non existir Representación Legal dos Traballadores, o acordo alcanzarse na comisión paritaria de este Convenio Colectivo.

As empresas quedan en liberdade para a apertura dos seus establecementos durante as tardes dos sábados de todo o ano, se ben deberán establecerse as seguintes condición particulares:



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Cada empresa deberá establecer quendas rotativas, de tal maneira que no ano as persoas traballadoras gocen de descanso polo menos de dezaioito sábados pola tarde.

Con respecto ao goce dos descansos en sábados, aquelas persoas que teñan como dereito adquirido mellores condicións, conservarán dito dereito.

E todo cas as quendas de traballo deberán realizarse garantindo ás persoas traballadoras o descanso semanal de día e medio establecido no art. 37.1 do Estatuto dos Traballadores.

Con excepción de Vigo, os establecementos do resto da provincia, terán a opción de poder abrir durante as tardes deses sábados, se ben, caso de que se optase por non abrir ningún sábado pola tarde, non virán obrigados a facer efectiva a paga extraordinaria de outubro.

En todas as empresas afectadas por este convenio, establécese un descanso diario de 15 minutos, que será considerado tempo de traballo efectivo, en caso de realizar xornada continuada de máis de 6 horas seguidas.

En comercio téxtil en xornadas continuadas de 5 ou máis horas, deberá establecerse un período de descanso durante esta de 20 minutos de duración que terá a consideración de tempo de traballo efectivo.

Cando por coincidir o día de descanso semanal noutro festivo, a persoa traballadora afectada se vexa privado do seu goce, as empresas veranse na obriga de compensar este con outro día de descanso en día laborable, nun prazo non superior a 4 meses, a partir da data do día que lle correspondera gozar.

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

Nos contratos a tempo parcial de duración igual ou inferior a 4 horas diarias, a xornada laboral será continuada e de luns a sábado, non podendo acumularse as xornadas en varios días, agás acordo entre empresa e persoa traballadora.

Artigo 15. TARDES DO 24 E 31 DE DECEMBRO

As horas ordinarias que se traballen a partir das 16,00 horas dos días 24 e 31 de decembro terán unha incremento salarial de 5 €/hora por cada hora efectiva traballada.

As persoas traballadoras que viñan gozando de descanso ditas tardes dos días 24 e 31 de decembro, o seguirán mantendo agás decidan acollerse ao establecido no paragrafo anterior.

Artigo 16. TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS

Cando a empresa decida abrir o seu establecemento nos domingos e/ou festivos autorizados por Xunta de Galicia deberanse ter en conta as seguintes consideracións:



- A prestación de traballo en domingos e festivos será de carácter voluntario para ás persoas traballadoras.
- Ningunha persoa traballadora poderá realizar unha xornada laboral nestes días superior a 7 horas.
- As horas realizadas nestas xornadas festivas terán a consideración de horas extras, debendo compensarse como tal cando coa súa realización se supere a xornada pactada de 40 horas semanais establecidas no artigo 130 . Non serán consideradas como extraordinarias as horas realizadas nestas datas polo persoal contratado para traballar especificamente estes días.
- Cada persoa traballadora non poderá traballar máis do 60% dos domingos e/ou festivos nos que estea permitida a apertura cada ano, salvo acordo en contrario entre a empresa e a persoa traballadora.
- Estas horas extraordinarias serán compensadas con tempo de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada. O devandito tempo de descanso gozará de común acordo entre a empresa e as persoas traballadoras afectadas, e só serán remuneradas cando a persoa traballadora así o solicite.

Artigo 17. HORAS EXTRAORDINARIAS

As horas extraordinarias terán carácter voluntario.

Conforme ó establecido no parágrafo segundo do punto 1. do artigo 350 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes do presente convenio establecen que unicamente no sector de comercio téxtil, as horas extraordinarias se aboarán cun incremento do 100% do seu valor habitual.

No resto de sectores afectados por este convenio as horas extraordinarias rexeranse pola lexislación vixente.

Artigo 18. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

As horas nocturnas serán as realizadas entre as dez da noite e as seis da mañá, e serán aboadas cun incremento do 100% sobre a hora ordinaria, excepto cando o salario fose establecido atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza

CAPITULO IV.- VACACIONS

Artigo 19. CONTÍA E DATAS DE GOCE

Todo o persoal cun ano na empresa, gozará dun período de trinta e un días naturais de vacacións que estarán comprendidos entre os meses de xuño a setembro.

Se no período de goce dos trinta e un días citados, coincidisen dous ou máis días dos declarados como festas laborables no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia (incluídos



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

os festivos locais), a persoa traballadora terá dereito á “recuperación” dun deles, cuxo goce fixarase de mutuo acordo entre a empresa e a persoa afectada, sen que este poida unirse ao período de vacacións nin a outros festivos.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa e a persoa traballadora coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do goce.

Non obstante o anterior, toda aquela persoa traballadora que voluntariamente e de acordo coa empresa opte por gozar as vacacións fóra do período antes citado tendrá dereito a 32 días naturais de vacacións e unha bolsa de 200 €.

Artigo 20. DETERMINACIÓN DE QUENDAS

En cada empresa establecerase, dentro de cada categoría, unha orde rotativo de preferencia, de tal forma que, quen foi primeiro á hora de elixir quenda, pasa a ser último no ano seguinte. As empresas confeccionarán o cadro de vacacións xunto cos representantes legais das persoas traballadoras, dentro dos tres primeiros meses do ano, o cal será exposto no taboleiro de anuncios, para coñecemento do persoal.

O goce de vacacións levará a cabo dentro do ano natural, excepto no caso de contratos temporais a duración dos cales estea comprendida en dous anos distintos que se poderán gozar indistintamente en calquera destes anos.

Artigo 21. SITUACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL E GOCE DE VACACIÓNS

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 e 48.bis desta lei, terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou a do goce do permiso que por aplicación de dito precepto lle correspondera, ao rematar o período de suspensión, aínda que tivese rematado o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite á persoa traballadora gozalas, total ou parcialmente, dentro do ano natural a que correspondan, a persoa poderá facelo unha vez remate a súa incapacidade temporal e sempre que non tivese transcorrido mais de dezoito meses a partir do remate do ano en que fose orixinada.

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



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

*CAPÍTULO V.- DISPOSICIONES VARIAS**Artigo 22. COMPENSACIÓN POR CESAMENTO VOLUNTARIO*

Aquelas persoas traballadoras que leven polo menos 20 anos na empresa e que causen baixa de forma voluntaria nesta a partir dos 62 anos, terán dereito a gozar de dous meses de vacacións retribuídas; vacacións que no caso de levar 30 ou máis anos, se elevarán a tres meses.

Artigo 23. INVALIDEZ E DEFUNCIÓN

As empresas afectadas polo presente convenio virán obrigadas a concertar unha póliza de seguro que cubra as persoas traballadoras das continxencias de morte, gran invalidez e incapacidade permanente absoluta, por un importe de 20 mil euros.

As devanditas cantidades serán efectivas unha vez declaradas oficialmente as continxencias que se citan, e por unha soa vez.

Artigo 24. INCAPACIDADE TEMPORAL

En caso de incapacidade temporal derivada de enfermidade, accidente ou risco durante o embarazo debidamente acreditados, a empresa completará as prestacións obrigatorias ata o importe íntegro das súas retribucións, ata o límite de doce meses, aínda que a persoa traballadora fose substituída.

Artigo 25. ROUPA DE TRABALLO

As persoas traballadoras que proceda proveráselles obrigatoriamente por parte da empresa, de uniformes ou outras pezas de roupa de traballo, das coñecidas e típicas para a realización das distintas e diversas actividades que o uso vén aconsellando.

A provisión de tales pezas de roupa hase de facer ao comezar a relación laboral entre as empresas e as persoas traballadoras en número de dúas pezas de roupa que se repoñerán en anualidades sucesivas de xeito conveniente ou, polo menos, na metade destas.

Unha vez rematada a relación laboral as persoas traballadoras estarán obrigadas a devolución da roupa de traballo entregada polas empresas, no caso contrario descontarase o custe na súa liquidación.

Artigo 26. EXCEDENCIAS POR COIDADOS

A efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 46.3 do E.T de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

1. Excedencia por coidados: As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a catro anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, coma por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente



coma preadoptivo, a contar dende a data de nacemento ate os cinco anos, ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, as persoas traballadoras para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de xeito fraccionado, constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, as empresas poderán limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, no seu caso, se viñera gozando.

O período no que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e a persoa terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. As excedencias recollidas no artigo 46.3 ET referidas ao nacemento de fillo/a (4 anos) e dependencia (2 anos) terán reserva de posto de traballo ata o fin destas.

2. Excedencia Especial de 3 a 6 meses con reserva do posto e traballo. As empresas

concederán ás persoas traballadoras unha excedencia especial de 3 a 6 meses con reserva do posto de traballo, con suspensión do contrato e cotización, podendo legalmente realizarse contratos para suplir ao persoal en excedencia.

3. Excedencia Especial de verán. As persoas traballadoras por coidado de fillo/as menores de 14 anos, terán dereito a unha excedencia especial con reserva do posto de traballo, e suspensión do contrato e cotización, durante o período de vacación escolares de verán. Esta excedencia deberá solicitarse como mínimo cun mes de antelación a data de desfrute do dereito.

Para ambas excedencias aplicarase o tope do 50% do persoal que poida gozalas simultaneamente, establecendo preferencia por data de solicitude.

Artigo 27. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE POSTO DE TRABALLO

A efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 48.4,5,6,7,8 do ET de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal

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



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

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

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

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

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

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

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

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

A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, no seu caso, nos convenios colectivos. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1 d), a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas para cada adoptante, gardador ou acolledor. Seis semanas deberán gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

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

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

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

A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, no seu caso, nos convenios colectivos. Cando os dous adoptantes, gardadores ou acolledores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o goce simultáneo das dez semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

No suposto de discapacidade do fillo ou filla no nacemento, adopción, en situación de garda con fins de adopción ou de acollemento, a suspensión do contrato a que se refiren os apartados 4 e 5 terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada un dos proxenitores. Igual ampliación procederá no suposto de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro.

No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por parto ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

8. No suposto previsto no artigo 45.1.n), o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

*Artigo 28. XUBILACIÓN.**1.Xubilación anticipada.*

Estarase ao determinado no Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de Outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenvolvemento na materia.

2.Xubilación parcial.

Estarase ao determinado nos artigos 12.6 do Estatuto dos Traballadores/as, 215.2 da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenvolvemento na materia.

Artigo 29. ACOSO MORAL E SEXUAL

As empresas establecerán as bases indispensables e necesarias en orde a non tolerar ningún tipo de conduta de acoso moral e/ou sexual no traballo.

Acoso Moral.–Sen existir unha definición específica de acoso moral, a Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (FACTS), sinala que unha posible definición é que “o acoso moral no traballo é un comportamento irracional repetido con respecto a un empregado ou a un grupo de empregados, que constitúe un risco para a saúde e a seguridade”.

Nesta definición por “comportamento irracional” enténdese o comportamento que unha persoa razoable, tendo en conta todas as circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita ou ameaza. “Comportamento” inclúe as accións de persoas ou dun grupo. Un sistema de traballo pode utilizarse como medio para discriminar, humillar, debilitar ou ameazar. “Risco para a saúde e a seguridade” inclúe o risco para a saúde mental ou física do empregado.

O acoso moral adoita constituír un mal uso ou un abuso de autoridade, cuxas vítimas poden ter dificultades para defenderse.

Acoso Sexual.–Ao igual que no caso anterior, a definición do termo é importante en canto que a súa formulación determinará tanto as condutas que o conforman e, polo tanto, o rango de comportamentos prohibidos coma a magnitude do fenómeno (ou número de persoas vítimas de acoso sexual).

A Recomendación das Comunidades Europeas 92/131, relativa á dignidade da muller e o home no traballo, aborda o acoso sexual e propón a seguinte definición:

“A conduta de natureza sexual baseada no sexo que afecta á dignidade da muller e o home no traballo, incluída a conduta de superiores e compañeiros, resulta inaceptable se:

a) a devandita conduta é non desexada, non razoable e ofensiva para a persoa que é obxecto desta,

b) a negativa ou o sometemento dunha persoa á devandita conduta por parte de empresarios ou persoas traballadoras (incluídos os superiores e os compañeiros/as) utilízase de forma



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

explícita ou implícita como base para unha decisión que teña efectos sobre o acceso a devandita persoa á formación profesional e ao emprego, sobre a continuación deste, o salario ou cales queira outras decisión relativas ao emprego.

c) a devandita conduta crea un ámbito laboral intimidatorio, hostil e humillante para a persoa que é obxecto desta; e de que a devandita conduta pode ser, en determinadas circunstancias, contraria ao principio de trato”.

En tal sentido son elementos a destacar a natureza claramente sexual da conduta de acoso, que tal conduta non é desexada pola vítima, tratarse dun comportamento molesto, a ausencia de reciprocidade e a imposición da conduta.

Réxime disciplinario.–Tanto o acoso moral, coma o sexual, serán tipificados como falta moi grave.

O Comité de Empresa ou, na súa ausencia, os delegados de persoal, e a dirección da Empresa, velarán polo dereito á intimidade da persoa traballadora afectada, procurando silenciar a súa identidade cando así sexa preciso.

Artigo 30 LICENZAS

a)As persoas traballadoras terán dereito a unha licenza retribuída de ata un máximo de catro días naturais ó ano de libre disposición, sen necesidade de ser xustificada.

b)Seis días naturais polo nacemento de fillo/a e polo falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, téndose en conta para iso os desprazamentos que a persoa traballadora haxa de realizar e as demais circunstancias que no caso concorran. As persoas traballadoras poderán desfrutar desta licenza de forma non continuada mentres dure a hospitalización.

c)Permiso por casamento: 16 días.

5 días naturais en caso de separación.

1 día por traslado de domicilio actual, ampliable a 2 días en caso de que o traslado sexa a outra comunidade autónoma.

f)Os días precisos para asistir a exames para a obtención dun título académico en centros oficiais.

g)Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 14 anos ou un discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe, actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis persoas da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, as empresas poderán limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria da redución de xornada, previsto neste apartado, corresponde á persoa traballadora, dentro da súa xornada ordinaria. A persoa deberá preavisar á empresa con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresa e persoa traballadora sobre a concreción horaria serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

Neste apartado transcríbese a efectos informativos o disposto ET. no artigo 37.5 e 6 de tal maneira que deberá modificarse automaticamente ao mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal citado.

h) Polo tempo preciso cando por razón de enfermidade, a persoa traballadora precise a asistencia a consultorio médico necesariamente en horas coincidentes coa súa xornada laboral, licenza que se fai extensible para o acompañamento de fillo/as menores de 16 anos e familiares hasta segundo grado que convivan coa persoa traballadora, e que, en ambos os dous casos, deberá acreditarse co xustificante correspondente. Esta licenza ha de entenderse tanto para a asistencia a centros da medicina pública, coma da privada.

Igualmente a persoa traballadora, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispoñer de ata 15 días de licenza e unha vez ó ano, non retribuídas pola empresa.

i) Toda a persoa traballadora que unha vez iniciada a súa xornada de traballo, e que no transcurso da mesma se sentira enfermo, ou recibira notificación, de accidente ou enfermidade grave de algún familiar ata segundo grado, e tivera que abandonar o seu posto de traballo, con posterior xustificación médica, percibirá o importe total de dita xornada. No casos de licenza, esta comezará a cumprirse a partir do día seguinte.

Licenza non retribuída de ata 1 mes por falecemento dun fillo/a.

Polo tempo que dure a hospitalización de fillos/as menores de 16 anos por enfermidade, terase dereito a un permiso retribuído de ata un máximo de 7 días.

1 día para a inscrición persoa traballadora no rexistro de parellas de feito, sempre que coincida co seu horario de traballo.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

1 día para a realización do exame para a obtención por primeira vez do permiso de conducir sempre que coincida co horario de traballo da persoa traballadora. esta licenza refírese tanto para o exame teórico como práctico.

As licenzas recollidas neste artigo comezarán a gozarse o primeiro día laborable seguinte a aquel en que se produzo o feito causante que da dereito o permiso. Cando o goce de calquera das licenzas coincida co descanso xa establecido prolongarase en cantos días coincida coa mesma.

Os dereitos en materia de permisos retribuídos recoñecidos aos cónxuxes neste apartado, estenderanse ás parellas de feito inscritas no rexistro do organismo que compete.

Artigo 31. LACTACIÓN.

As persoas traballadoras por lactación dun fillo/a menor de 12 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, ao comezo ou ao final da xornada laboral ou dalgunha das quendas desta, que haberá de pactarse de mutuo acordo coa empresa; non obstante isto, a persoa traballadora, poderán acollerse á posibilidade de dividir a hora de ausencia ao traballo en dúas fraccións de media hora.

Sempre a elección do proxenitor/a, esta poderá substituír o exercicio do dereito de lactación tal e como está establecido pola lei, pola acumulación en 23 días de permiso.

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

Este permiso poderá ser gozado polos proxenitores en caso de que ambos os dous traballen.

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

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

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

Artigo 32. CONTRATACIÓN E CHAMADO DOS FIXOS DESCONTINUOS

Compromiso de emprego fixo.- A partir da entrada en vigor do presente convenio, establécese como obrigatorio que nas empresas do sector de mais de 25 persoas traballadoras establecerase unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 70%,



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Para velar polo cumprimento deste compromiso, a petición da Comisión Paritaria, as empresas afectadas polo presente convenio virán obrigadas a presentar no momento que lle sexa requirida a relación de persoas traballadoras coa modalidade de contrato que ten cada un deles.

Contrato Fixo Descontinuo.

Período Garantido:

De carácter xeral, o período mínimo de chamamento para este tipo de contrato será de 4 meses nun período de un ano.

Aquelas empresas ou centros de traballo que non contén con apertura durante todo o ano natural, poderán reducir este período mínimo hasta o período total de apertura do establecemento.

Chamamento:

Tódalas persoas fixas descontinuas deberán ser chamados cada vez que se leven a cabo as actividades para as que foron contratados. Este chamamento realizarase por escrito cunha antelación de 15 días e sempre na data recollida no contrato. Esta data poderase adiantar ou retrasar nun máximo de 15 días por causas organizativas tendo en conta que se garantirá o período de ocupación do contrato e de haber máis de unha persoa con esta modalidade de contrato, farase de forma alternativa.

Prioridade de permanencia:

As persoas traballadoras fixas descontinuas terán prioridade de incorporación o seu traballo sobre calquera nova contratación, de forma que non poderán celebrarse contratos de duración determinada mentres existan fixos descontinuos que non foran chamados, sempre que se trate de persoas traballadoras da mesma categoría profesional.

Igualmente nos supostos en que fosen precisas de forma simultánea e coincidente no tempo a presenza de fixos descontinuos e novas incorporacións con contrato a tempo determinado o temporais, a duración do contrato temporal non poderá superar o tempo de ocupación dos fixos descontinuos.

Poderán efectuarse chamamentos mantendo a condición de fixo descontinuo fora do período garantido.

No caso de que nun período de tres anos se repitan en tempo aproximadamente coincidente os períodos de chamamento fora do período garantido, este se consolidará como tempo garantido.

No caso de que sexa preciso ocupar vacantes permanentes indefinidas a tempo completo, as persoas fixas descontinuas por orde de antigüidade terán prioridade para ocupalas.

Información á Representación Legal das Persoas Traballadoras:

Anualmente elaborárase un censo de plantel fixo descontinuo que será entregado a RLPT.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Igualmente entregárase a RLPT un calendario de previsións de chamamento e de municións de altas efectivas.

Contrato a tempo parcial.-

Neste tipo de contrato indícarase a categoría profesional e o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes e a súa distribución.

A xornada de traballo efectiva mínima semanal para as empresas de menos de 14 persoas traballadoras será de 24 horas, establecéndose a máxima en 30 horas.

Para as empresas de 15 persoas traballadoras en diante, a xornada de traballo efectiva mínima semanal será de 27 horas, establecéndose a máxima en 30 horas sen que en estes casos se poida realizar horas complementarias.

Cando a xornada sexa partida, esta só poderase interromper unha vez. O tramo máis curto de prestación efectiva será de tres horas e media.

Naquelas empresas que á data de publicación do presente convenio teñan establecida unha xornada mínima semanal por riba da establecida neste artigo, seguirán manténdoas como condición máis beneficiosa xeral.

Nos contratos a tempo parcial de duración igual ou inferior a 4 horas diarias, a xornada laboral será continuada.

Neste tipo de contratos non estará permitida a realización de horas extraordinarias, nin a distribución irregular da xornada.

Converteranse en contratos a xornada completa aqueles que durante 30 días continuados ou de forma alternativa no período de un ano, realízense prolongacións de xornada.

En caso dun aumento do cadro de persoal, ou vacante a cubrir, en similar función, a igualdade de condicións, as persoas traballadoras contratadas a tempo parcial, terán preferencia á hora de ceder á devandita xornada completa. Para estes efectos as empresas publicarán no taboleiro de anuncios de cada centro, con quince días de antelación a súa execución, a súa intención de contratación indefinida a tempo completo do centro en cuestión.

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

A media das horas complementarias e prolongacións de xornada que se fagan nun período de dous anos, consolidaranse na xornada ordinarias.

A realización das horas complementarias acordadas preavisarase cunha antelación de 7 días naturais.

As empresas quedan obrigadas a trasladar a final de mes e xunto con o recibo do salario a relación de horas complementarias realizadas nese mes.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

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

Nas empresas de máis de 50 persoas traballadoras establecece como obrigatorio dentro das súas plantillas que non poderá haber máis dun 25% de contratos a tempo parcial.

Contrato de traballo de duración determinada por circunstancias da produción.

Regulación Art. 15.2 do ET.

Causa:

Incremento ocasional e imprevisible das circunstancias da produción que, inda tratándose da actividade normal da empresa, xeneren un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible.

Formalización:

Será preciso que se especifiquen con precisión no contrato a causa habilitante da contratación temporal, as circunstancias concretas que a xustifican e a súa conexión con a duración prevista.

Limitacións:

Non pode responder a situacións de trabalo fixo-descontinuo definidas no art. 16.1 do ET.

Non poderá identificarse como causa de este contrato a realización dos traballos no marco de contratas, subcontratas ou concesións administrativas que constitúan a actividade habitual ou ordinaria da empresa.

Duración e posible prórroga:

Duración con carácter xeral: 12 meses.

Posible prórroga: no caso de que o contrato se concertara por unha duración inferior a máxima legal o convencionalmente establecida, por unha única vez, sen que a duración total do contrato puída exceder de dita duración máxima.

Duración no suposto de situacións ocasionais, previsibles e que teñan unha duración reducida e delimitada: un máximo de 90 días no ano natural que non poderán utilizarse de maneira continuada.

Información a RLPT:

No último trimestre de cada ano, deberán trasladar a representación legal das persoas traballadoras unha previsión anual de uso de estes contratos.

Expiración do tempo convindo e indemnización:

A finalización do contrato a persoa traballadora terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente a parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar doce días de



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

salario por cada año de servizo, ou a establecida, no seu caso, na normativa específica que sexa de aplicación.

Contrato de traballo de duración determinada por substitución de persoas traballadoras.

Regulación:

Art. 15.3 do ET

Causa:

A substitución de unha persoa traballadora con dereito a reserva de posto de traballo, sempre que se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución.

Para completar a xornada reducida por outra persoa traballadora, cando dita redución ampárese en causas legalmente establecidas ou reguladas no convenio colectivo e se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución.

Para a cobertura temporal dun posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo ou indefinido.

Formalización:

Obrigatoriamente especificarase no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución.

Limitacións:

A redución de xornada ha de ampararse en causas legalmente establecidas ou reguladas no convenio colectivo.

Duración y prórroga

Substitución dunha persoa traballadora con dereito a reserva do posto de traballo: Duración da ausencia.

Para completar a xornada reducida por outra persoa traballadora: Durante a redución de xornada da persoa traballadora.

Cobertura temporal de un posto de traballo durante o proceso de selección o promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo: Duración máxima de tres meses.

Superada a duración máxima non poderá celebrarse un novo contrato con o mesmo obxecto.

Contratación previa á substitución

A prestación de servizos poderá iniciarse antes de que se produza a ausencia da persoa substituída, coincidindo no desenrolo das funcións o tempo imprescindible para garantir o desempeño adecuado do posto e, como máximo, durante 15 días.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Expiración do tempo convindo e indemnización

A finalización do contrato a persoa traballadora non terá dereito a recibir indemnización.

Contrato de formación dual ou en alternancia traballo-formación.

Regulación:

Art. 11.2 do ET.

Causa:

Compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional, os estudos universitarios ou o Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego.

Duración do contrato:

A duración do contrato será a prevista no correspondente plan ou programa formativo, con un mínimo de tres meses e un máximo de dous anos, e poderá desenrolarse o amparo dun so contrato de forma non continuada, o longo de diversos períodos anuais coincidentes con os estudos (de estar previsto no plan o programa formativo).

Prórroga:

Poderá prorrogarse mediante acordo das partes, hasta a obtención de dito título, certificado, acreditación ou diploma sen superar nunca a duración máxima de dous anos (no caso de que o contrato se concertara por unha duración inferior a máxima legal establecida e non se outubera o título, certificado, acreditación ou diploma asociado o contrato formativo).

Requisitos da persoa traballadora:

Persoas que carezan da cualificación profesional recoñecida por as titulacións ou certificados requiridos para concertar un contrato formativo para a obtención de práctica profesional.

Vinculado os estudos de formación profesional (FP) ou universitaria con persoas que posúan outra titulación sempre que non tivera outro contrato formativo previo nunha formación do mesmo nivel formativo e do mesmo sector produtivo,

Período de proba:

Non poderá establecerse período de proba.

Actividade laboral desenrolada por a persoa traballadora

Deberá estar directamente relacionada cas actividades formativas que xustifican a contratación laboral.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

O tempo de traballo efectivo, que haberá de ser compatible con o tempo adicado as actividades formativas no centro de formación, non poderán ser superior o 65%, durante o primeiro ano, ou o 85% durante o segundo, da xornada máxima prevista neste convenio colectivo.

Formación teórica:

Estarase o que estableza o desenvolvemento regulamentario tanto no seu contido como a financiación da actividade formativa.

Limitacións:

No suposto de que o contrato se asine no marco de certificados de profesionalidade de nivel 1 e 2, e programas públicos ou privados de formación en alternancia de emprego-formación, que formen parte do Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego: persoas de hasta trinta anos.

Con carácter xeneral so poderá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional e titulación universitaria, certificado de profesionalidade ou itinerario de especialidades formativas do Catálogo de Especialidades Formativas do Sistema Nacional de Emprego.

Retribución:

A retribución no poderá ser inferior ao noventa por cento o primeiro ano nin ao noventa e cinco por cento o segundo, respecto da fixada en convenio para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas, en proporción ao tempo de traballo efectivo. En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

Titor:

A persoa contratada contará con unha persoa titora designada por o centro ou entidade de formación e outra designada por a empresa.

Plans formativos:

Especificarán o contido da formación, o calendario e as actividades e os requisitos de itoría para o cumprimento dos seus obxectivos.

Outras especificacións:

As persoas contratadas con contrato de formación en alternancia non poderán realizar horas complementarias nin extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 del ET. Tampouco poderán realizar traballos nocturnos nin a quendas. Excepcionalmente, poderán realizarse actividades laborais nos citados períodos cando as actividades formativas para a adquisición dos aprendizaxes previstos no plan formativo non poidan desenvolverse noutros períodos, debido a natureza da actividade.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Estarase o que se recolla no regulamentos que se establezan os requisitos que deben cumprirse para a celebración dos mesmos, tales como o número de contratos por tamaño de centro de traballo, as persoas en formación por titor ou titora, ou as exixencias en relación con a estabilidade do plantel.

As empresas poderán solicitar por escrito o SEPE información relativa a si as persoas as que pretenden contratar estiveron previamente contratadas baixo esta modalidade e a duración de estas contratacións. Dita información deberá trasladarse a representación legal das persoas traballadoras e terá valor liberatorio a efectos de non exceder a duración máxima de este contrato.

Contrato formativo para a obtención da práctica profesional adecuada o correspondente nivel de estudos.

Regulación:

Art. 11.3 do ET.

Causa:

A obtención da práctica profesional adecuada ó correspondente nivel de estudos.

Duración do contrato:

A duración de este contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de un ano.

Requisitos da persoa traballadora:

Estar en posesión dun título universitario ou de grado medio ou superior, especialista, máster profesional ou certificado do sistema de formación profesional (Lei Orgánica 5/2002, de 19 de xuño), así como con aqueles que posúan un título equivalente de ensinanzas artísticas ou deportivas do sistema educativo, que habiliten ou capaciten para o exercicio da actividade laboral.

Limitacións:

Ten que concertarse dentro dos tres anos seguintes o remate dos correspondentes estudos (cinco anos si se concerta con unha persoa con discapacidade).

Non poderán subscribirse con quen xa obtivo experiencia profesional ou realizado actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por un tempo superior a tres meses, sin que se computen a estes efectos os períodos de formación ou prácticas que formen parte do currículo exixido para a obtención da titulación ou certificado que habilita esta contratación.

Ningunha persoa poderá ser contratada na mesma ou distinta empresa por tempo superior os máximos previstos en virtude da mesma titulación ou certificado profesional. Tampouco poderase estar contratado en formación na mesma empresa para o mesmo posto de traballo por tempo superior os máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación ou distinto certificado.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Período de proba:

Poderase establecer un período de proba que en ningún caso poderá exceder de un mes, salvo o disposto neste convenio colectivo.

Actividade laboral desenrolada pola persoa traballadora:

O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ó nivel de estudos de formación obxecto do contrato.

A empresa elaborará o plan formativo individual no que se especifique o contido da práctica profesional, e asignará titor ou titora que conte con a formación ou experiencia adecuadas para o seguimento do plan e o correcto cumprimento do obxecto do contrato.

Retribución:

Será a fixada neste convenio colectivo para o grupo profesional y nivel retributivo correspondente as función desempeñadas.

Outras especificacións:

A finalización do contrato a persoa traballadora terá dereito a certificación do contido da práctica realizada.

As persoas contratadas con contrato de formación para a obtención de práctica profesional non poderán realizar horas extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 do ET.

Estarase o que se regule sobre os requisitos que deben cumprirse para a celebración dos mesmos, tales como o número de contratos por tamaño de centro de traballo, as persoas en formación por titor o titora, ou as esixencias en relación con a estabilidade do plantel.

As empresas poderán solicitar por escrito o SEPE información relativa a si as persoas as que pretenden contratar estiveron previamente contratadas baixo esta modalidade e a duración de estas contratacións. Dita información deberá ser trasladada a representación legal das persoas traballadoras e terá valor liberatorio a efectos de non exceder a duración máxima de este contrato.

Artigo 33. RECOÑECEMENTO MÉDICO

Todas as empresas vinculadas ao presente convenio, estarán obrigadas a levar a cabo un recoñecemento médico anual a todo o seu persoal, aínda que será a persoa traballadora quen finalmente decida se desexa, ou non, realizalo, salvo naqueles casos nos que a lexislación obrigue a súa realización.

Artigo 34. TABOLEIRO DE ANUNCIOS

As empresas afectadas por este Convenio poñerán a disposición das persoas traballadoras un taboleiro de anuncios para inserir as comunicacións de interese para estes.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Artigo 35. GARANTÍAS DA REPRESENTACIÓN LEGAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS:

Aos Representantes Legais das Persoas Traballadoras incrementaráselles en cinco horas ao mes o crédito horario establecido no apartado e) do artigo 68 do Estatuto dos Traballadores. Entre a RLPT dunha mesma empresa poderán cederse as horas sindicais.

Acumularase o creto sindical anualmente.

Artigo 36. REALIZACIÓN DE INVENTARIOS

Os inventarios legalmente establecidos (habitualmente dous) que se realizan con carácter anual nas empresas do sector, deberán levarse a cabo dentro da xornada laboral da persoa traballadora e nunca fóra dela. Se se acordase a súa realización fora da xornada habitual, deberá conlevar a retribución correspondente as horas extras.

CAPITULO VI
COMISIÓN PARITARIA

Artigo 37. COMISIÓN PARITARIA

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de seis membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderán dotarse de asesores. Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.

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

As súas direccións serán:

CEP: Avda. de García Barbón, 104, 36201 Vigo

Asociación comarcal de empresarios de A Estrada, Avda. Santiago, 11 , 36680, A Estrada

Federación de Comercio de Pontevedra, Gran Via 176, local 7, 36211, Vigo

FeSMC-UGT: Rúa García Barbón, 67, 2, 36201 Vigo, Pontevedra

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

CCOO: Rúa AS Teixugueiras 1 1 -entrept, 36212 Vigo

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria

1 . A comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios lexislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.
- Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

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

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

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

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

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

Artigo 38. NON APLICACIÓN DO RÉXIME SALARIAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

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

Artigo 39. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo o non especificado expresamente neste Convenio, estarase ao que dispón o Acordo Marco de Comercio, o Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais de xeral aplicación.

Artigo 40. DESCONTO EN COMPRAS

O desconto mínimo nas compras que realice o persoal nas súas respectivas empresas será do vinte por cento sobre o prezo de venda ó público, salvo nos artigos de oferta ou rebaixa; respectándose as situacións máis favorábeis que se veñan dando.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Artigo 41. NON DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

As empresas están obrigadas a pagar pola prestación dun traballo igual o mesmo salario, tanto por salario base, como polos complementos salariais, sen discriminación ningunha por razón de sexo.

Artigo 42. FALTAS E SANCIÓN

RÉXIME DISCIPLINARIO

A) Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

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



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

2.b. A desobediencia ás ordes dos superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou se derivase prexuízo para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.

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

4.b. Facturarse ou servirse a un mesmo as compras ou a familiares, agás que exista autorización por parte da empresa.

5.b. Discutir, descualificar ou chamar a atención a unha persoa traballadora ou provedores diante dos clientes ou de terceiras persoas alleas á empresa.

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

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

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

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

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

1 1 .b. Orixinar frecuentes rifas e liortas cos compañeiros de traballo.

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

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

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

1 5.b) Abandono prolongado no posto de traballo durante a xornada sen causa xustificada.

C) Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

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

2.c. A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15 c. A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, se implicase quebranto manifesto da disciplina, así como a imprudencia ou negligencia no traballo se delas se derivasen prexuízos graves para a empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinarias e, en xeral, ou ben comportase a empresa ou compórtase risco de accidente para o persoal.

Artigo 43. RÉXIME SANCIONADOR

- Sancións máximas.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Correspóndelle á dirección da empresa a facultade de impor sanción no termos contidos nesta redacción. As sancións máximas que poderán imporse en cada caso atendendo á gravidade das faltas cometidas serán as seguintes:

Faltas leves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo ata tres días.

Faltas graves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

Faltas moi graves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días.

Resolución do contrato de traballo con perda de todos os seus dereitos na empresa.

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

En todo caso, as empresas poderán impoñer sancións inferiores con independencia da súa calificación.

A facultade da dirección da empresa para sancionar prescribirá:

As faltas leves aos dez días.

As faltas graves aos vinte días.

As faltas moi graves aos sesenta días.

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

Artigo 44. AXUDA ESCOLAR

A axuda escolar será aboada en cada unha das doce mensuralidades do ano, percibíndoa, calquera que sexa o número de fillos, por un deles soamente, entendéndose como tal o de maior idade, na contía seguinte:

De 1 a 10 anos25€

De 11 a 14 anos.....45€

De 15 a 18 anos.... 75€



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Artigo 45. Cláusula violencia de xénero

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

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

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o órgano xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos do previsto no artigo do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero.

As medidas que nestas circunstancias a empresa pon a disposición das súas empregadas consisten na prestación a cargo da empresa de apoio psicolóxico, apoio médico, apoio xurídico, e apoio laboral, ofrecendo a maior flexibilidade para as traballadoras que estean inmersas nun proceso de violencia de xénero, tanto no que respecta á súa xornada como en materia de vacacións, licenzas, excedencia voluntaria (sen que sexa esixible un período mínimo de prestación de servizos), permisos retribuídos, formación profesional (aínda que a muller solicite durante ese tempo a suspensión do contrato) e axudas económicas destinadas a sufragar parte dos custes ocasionados da necesidade de alugueiro (cuxo importe e duración establecerase no convenio) para os casos de mobilidade xeográfica, cando a vítima opte por esta vía.

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

A traballadora que sofre violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

artigo 5 da Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero: certificación da orde de protección ou da medida cautelar, sentenza de calquera orde xurisdiccional que declare que a muller sufriu violencia de xénero, certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios, ou dos servizos de acollida da Administración pública ou autonómica ou local, informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia, informe da inspección de traballo e da seguridade social, ou calquera outra que se estableza regulamentariamente.

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

Artigo 46. PLAN DE IGUALDADE

As partes comprométense ao exercicio dunha política activa que potencie a plena igualdade entre mulleres e homes nas empresa. Con este fin, en todas as empresas deberán negociarse medidas de fomento da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes que, no caso de empresas de máis de 50 persoas deberán ordenarse dentro dun plan de igualdade.

Para a negociación do plan de igualdade, constituíranse comisións paritarias de igualdade en cada empresa, que será as unidades capacitadas e responsables da elaboración e aprobación do diagnose previo e do plan de igualdade, da que farán parte unha persoa de cada sindicato con representación na empresa e outras tantas en representación da parte empresarial.

O plan de igualdade terá que ser elaborado e acordado nos termos previstos nos artigos 45, 46 e 47 da L.O 3/2007

Artigo 47. CONTRATACIÓN DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE

As empresas cun cadro de persoal de máis de 50 persoas, afectadas por este convenio, deberán ter como mínimo un 2% de persoal discapacitado, ou ben optar por aplicar as medidas alternativas que se recollen na normativa laboral vixente.

Artigo 48. TRABALLO DE IGUAL VALOR

Considérase traballo igual cando as persoas realizan o mesmo traballo e/ou as mesmas función no grupo profesional.

Considéranse traballos de igual valor cando as persoas realizan traballos aos que corresponde un conxunto equivalente de requirimentos relativos a capacidades (coñecementos, aptitudes e iniciativa), esforzo (físico, mental e emocional), responsabilidades (de mando ou supervisión de persoas, sobre a seguridade e o benestar das persoas) e condicións de traballo.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

Artigo 49. TRABALLO DE SUPERIOR CATEGORÍA.

A persoa traballadora que realice traballos de superiores aos da súa categoría, aboaráselle a diferenza entre a de orixe e a superior que se lle encomende.

Respectándoselle o salario si realizase tarefas dunha categoría inferior.

Artigo 50. PARTES ASINANTES

Este convenio foi concertado pola Asociación comarcal de empresarios de A Estrada, Federación de Comercio de Pontevedra e polas organizacións sindicais CCOO, CIG e UGT.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

As empresas aboaran a todas as persoas traballadoras ás que se lle aplique este convenio de sector, unha paga de 400 euros non consolidables, que poderá facerse efectiva por parte das empresas de xeito fraccionado, e deberá ser aboada como máximo nos catro meses seguintes a publicación no BOP deste convenio.



Luns, 14 de novembro de 2022

Núm. 217

TABOAS SALARIAIS 2022 2024 COMERCIO VARIO	2022		2023		2024	
	Xeral	Complem. Téxtil	Xeral	Complem. Téxtil	Xeral	Complem. Téxtil
	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes

GRUPO I PERSOAL TÉCNICO TITULADO

Titulado/ de grao superior	1.030,23 €	152,07 €	1.061,14€	156,64 €	1.092,98 €	161,34€
Titulado/a de grao medio	1.010,03 €	149,09 €	1.040,34€	153,56 €	1.071,55€	158,17€

GRUPO II PERSOAL MERCANTIL TÉCNICO TITULADO

Xefe/a de persoal, de división, vendas, compras e encargado xeral	1.030,23 €	152,07 €	1.061,14 €	156,64 €	1.092,98 €	161,34 €
Xefe/a de almacén, Xefe de grupo	1.010,03 €	149,09 €	1.040,34 €	153,56 €	1.071,55€	158,17 €
Xefe/a de sección	1.010,03 €	149,09 €	1.040,34 €	153,56 €	1.071,55€	158,17 €
Encargado/a do establecemento	1.010,03 €	149,09 €	1.040,34 €	153,56 €	1.071,55€	158,17 €

PERSOAL MERCANTIL PROPIAMENTE DITO

Dependente/a maior 10% máis	1.008,97 €	149,08 €	1.039,24 €	153,55 €	1.070,42 €	158,16 €
De endenta/e	917,24 €	135,53 €	944,76 €	139,59 €	973,10 €	143,78 €
Viaxante, Comercial	917,24 €	135,53 €	944,76 €	139,59 €	973,10 €	143,78 €
Caixeira/o maior 10% máis	1.008,97 €	149,08 €	1.039,24 €	153,55 €	1.070,42 €	158,16 €
Caixeira/o	917,24 €	135,53 €	944,76 €	139,59 €	973,10 €	143,78 €

GRUPO III PERSOAL TÉCNICO NON

TITULADO PERSOAL ADMINISTRATIVO

Director/a	1.030,23 €	152,07 €	1.061,14 €	156,64 €	1.092,98 €	161,34 €
Xefe/a de división	1.030,23 €	152,07 €	1.061,14 €	156,64 €	1.092,98 €	161,34 €
Xefe/a administrativo, Xefe/a de Sección Administrativa	1.010,03 €	149,09 €	1.040,34 €	153,56 €	1.071,55€	158,17 €
Secretario/a	1.010,03 €	172,27 €	1.040,34 €	177,44 €	1.071,55€	182,77 €
Contable	935,59 €	131,68 €	963,66 €	135,63 €	992,57 €	139,70 €
Oficial administrativo/a	917,24 €	135,53 €	944,76€	139,59 €	973,10 €	143,78 €
Auxiliar administrativo/a	899,26 €	52,72 €	926,24 €	54,30€	954,02 €	55,93 €

GRUPO IV PERSOAL DE SERVIZOS E ACTIVIDADES AUXILIARES

Dibuxante	935,59 €	131,68 €	963,66 €	135,63 €	992,57 €	139,70 €
Escaparartista	935,59 €	131,68€	963,66 €	135,63 €	992,57 €	139,70 €
Xefe de taller	935,59 €	131,68 €	963,66 €	135,63 €	992,57 €	139,70 €
Profesional de oficio	917,24 €	135,53 €	944,76 €	139,59 €	973,10 €	143,78 €
Mozo	899,26 €	52,72 €	926,24 €	54,30 €	954,02 €	55,93 €
Persoal de limpeza	899,26 €	0,00 €	926,24 €	0,00€	954,02 €	0,00 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:ID3959KJZ1GKJWEB

