

Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL
Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DO COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

Código de Convenio número 36000315011981

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do Sector Comercio de Alimentación da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación dos empresarios do sector e da parte social por representantes das centrais sindicais, CIG, CC.OO , UGT e USO, en data 28 de decembro do 2016.

Primeiro.—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 30 de decembro do 2016.

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 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

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

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

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

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

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

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

Vigo, 11/04/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

Código seguro de verificación: 5YS05U0008JGWA29



**CONVENIO DE COMERCIO ALIMENTACIÓN DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA
ANOS 2016-2017-2018-2019***CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN E DURACIÓN**ARTIGO 1.—ÁMBITO TERRITORIAL, PERSOAL E FUNCIONAL*

O presente convenio afecta no seu contido normativo a toda a provincia de Pontevedra, e abrangue tódalas actividades do sector “COMERCIO DE ALIMENTACIÓN”, nas que se inclúen comerciantes por xunto, distribuidores, detallistas, supermercados, autoservizos e similares, e, en xeral, a tódalas empresas dos sectores “COMERCIO ALIMENTACIÓN” e “COMERCIO DE GANDERÍA”.

ARTIGO 2. VIXENCIA, DURACIÓN E PRÓRROGA

Este Convenio terá unha duración de catro anos, contados dende o 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro do ano 2019. Entrará en vigor o día da súa publicación, aínda que os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo o 1 de Xaneiro do 2016, en tódolos conceptos especificados no artigo 23.

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

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

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

Crearase a categoría de caixeira/o no Grupo III, nivel A.

As/os auxiliares de caixa, Grupo III, nivel B, pasarán a caxeiras/os aos tres anos, no grupo III, nivel A.

As/os axudantes de dependentes/as, Grupo III, nivel B pasarán a dependentes/as aos tres anos, no grupo III, nivel A.

As/os auxiliares de caixa maior de 25 anos, Grupo III, nivel A, pasarán a nova categoría de caixeira/o maior no Grupo II, nivel B.

Todo iso nas empresas de polo menos 30 traballadoras/es.

As/os traballadoras/es que leven mais de tres anos nas categorías de axudantes de dependentes/as e auxiliares de caixa, pasarán ás categorías de promoción a partir do día 1 de xaneiro de 2007.



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

Os/as traballadores/as que leven máis de tres anos nas categorías de Caixeiros/as e Mozos/as especializados/as a data 15 de decembro de 2009, pasarán ás categorías de Caixeiro/a Maior e Profesional Oficial de 2ª respectivamente.

Os/as traballadores/as que leven máis de cinco anos nas categorías de Dependente/a a data 15 de decembro de 2009, pasarán á categoría de Dependente/a Maior.

ARTIGO 4. PERÍODO DE PROBA

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

*Grupo I: 6 meses.

*Grupo II: 3 meses.

*Grupo III: 1 mes.

ARTIGO 5. CLASIFICACIÓN DO PERSOAL

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

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

GRUPO I

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

GRUPO II

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



GRUPO III

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

*ARTIGO 6. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN***a) Contrato de Formación**

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

b) Contrato en Prácticas

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

c) Contratos eventuais por circunstancias do mercado

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

d) Contrato a tempo parcial

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

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

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

Previo solicitude do/a traballador/a interesado/a, recoñécese o dereito para consolidar o 50% das horas complementarias realizadas, por motivos estruturais, nos últimos dezaotoito meses, sempre que o/a traballador/a realizase horas complementarias pola devandita causa, polo menos durante catorce meses nese mesmo período.

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



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

No caso de que varios traballadores/as soliciten a mesma vacante, en iguais condicións de idoneidade, terá preferencia a persoa con maior antigüidade na empresa.

e) Contrato de obra e servizo

Este contrato será utilizado única e exclusivamente para aperturas de novos establecementos. Exclúese a posibilidade de celebralo máis dunha vez co mesmo traballador/a cando este contrato ten por obxecto a creación de novos establecementos comerciais.

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

ARTIGO 7 .TRABALLADORES EVENTUAIS

Tódalas/os aquelas/es traballadoras/es temporais e eventuais que a partires do 17 de xuño do 1988 superen tres anos de contratación, nunha ou varias das modalidades temporais de contratación actualmente en vigor, pasarán á situación de fixos/as.

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

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

Este artigo non será de aplicación a aquelas/es traballadoras/es que cesen voluntariamente e retornen á empresa ou que sexan contratados ao abeiro do artigo 37 do presente Convenio no seu punto C.

ARTIGO 8. INGRESOS

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

CAPITULO III. XORNADA, VACACIÓNS, HORAS EXTRAS, LICENZAS

ARTIGO 9. XORNADA DE TRABALLO

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

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



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

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

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

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

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

ARTIGO 10. DESCANSO SEMANAL

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

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

ARTIGO 11. INVENTARIOS

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

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

ARTIGO 12. VACACIÓNS

Tódalas/os traballadoras/es gozarán anualmente dunhas vacacións retribuídas de acordo con as seguintes condicións:

1.—Terán unha duración de 31 días naturais, independentemente da categoría de cada traballador/a.

2.—As vacacións poderanse gozar no transcurso do ano, sendo obrigatorio para a empresa conceder dezaseis días de vacacións a todo o cadro de persoal no período comprendido entre o 01 de xuño e o 30 de setembro, de xeito rotativo.



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

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

3.—Cando o/a traballador/a cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional das vacacións.

4.—Nos supostos de incapacidade temporal das/os traballadoras/es previa ao inicio do período de vacacións e xustificadamente, tal continxencia será tida en conta para á fixación dun novo período de vacacións que non se vexa afectado pola situación de incapacidade temporal.

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

6.—Nos supostos de incapacidade temporal dos/as traballadores/as durante o goce do período de vacacións, o empregado/a terá dereito a que lle sexan compensados os días que estivo de baixa previamente xustificadas.

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

ARTIGO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

1. Horas extraordinarias habituais: supresión.
2. Horas extraordinarias que veñen esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios urxentes, así como no caso de risco de perda de materiais primas: realización.
3. Horas extraordinarias estruturais que son as necesarias para pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate; mantemento sempre que non



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei.

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

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

ARTIGO 14. LICENZAS E PERMISOS

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

a) Casamento da traballadora ou traballador: 15 días.

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

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

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

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

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

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

f) Dous días en caso de separación ou divorcio.

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

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

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

Recoñécéselle ás parellas de feito, debidamente rexistradas, os mesmos dereitos de goce de licenzas do artigo 7º, a excepción dos apartados a) e f).



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

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

ARTIGO 15. MATERNIDADE E LACTANCIA

As/os traballadoras/es por lactación dun fillo/a menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller e o home pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

Os/as traballadores/as poderán optar por acollerse ao réxime anteriormente descrito por este motivo ou por ter dereito a acumular o permiso de maternidade, ao finalizar o mesmo, un período de 22 días naturais que, en caso de acollerse a esta posibilidade, gozaranse inmediatamente despois da baixa maternal-paternal na súa totalidade.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso da lactación e da redución de xornada, corresponderá a o/a traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O/a traballador/a deberá preavisar ó empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos, serán resoltos pola xurisdición competente o través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

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

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

A redución de xornada completada no presente apartado constitúe un dereito individual, dos traballadoras/es, homes ou mulleres. Non obstante si dous ou mais traballadoras/es da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

ARTIGO 16. EXCEDENCIA

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



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

A excedencia voluntaria concederáse por un prazo non inferior a catro meses nin superior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo/a traballador/a se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia; a ningún efecto computarase o tempo que as/os traballadoras/es permanecesen nesta situación.

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

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

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

Darán lugar á excedencia forzosa calquera das seguintes causas:

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

B) Enfermidade.

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

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, os/as traballadoras/es para atender o coidado dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desenrolen actividade retribuída.

A excedencia prevista neste punto constitúe un dereito individual das/os traballadoras/es, homes ou mulleres, non obstante, se dous ou máis traballadoras/es da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que, no seu caso, viñérase gozando.

O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable a efecto de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito a 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 ó nacemento de fillo/a (5 anos) e dependencia (3 anos) terán reserva de posto de traballo ata o fin das mesmas.



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

ARTIGO 17. ASISTENCIA A CONSULTORIOS MÉDICOS

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

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

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

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

Igualmente, o persoal terá a obriga de conserva-la en bo estado; a/o traballador/a estará obrigado/a a comprala ao seu cargo cando, por abandono ou negligencia a el ou ela imputable, as estrague de forma clara.

ARTIGO 19. REPARTO

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

ARTIGO 20. SEGURIDADE NO POSTO DE TRABALLO

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

ARTIGO 21. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

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

O presente apartado ten como fundamento o desenvolvemento das facultades que a negociación colectiva concede á disposición adicional 7º do RD 39/1997 polo que se aproba o Regulamento do servizo de Prevención na que se di que “Na negociación colectiva poderán



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

establecerse os criterios polos que se decida o tempo e os medios de que dispoñerán para o desempeño da súa actividade as/os traballadoras/es designados polas empresas e as/os Delegadas/os de Prevención, en canto a planificación e formación e materia preventiva”.

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

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

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

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

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

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



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

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

A formación centrarase no posto de traballo ou función de cada traballador/a, adaptarase á evolución dos riscos e repetirase periodicamente cando sexa necesario.

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

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

b) Destinatarios: Tódolos traballadoras/es.

c) Contido:

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

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

e) Equipos de protección individual e a súa utilización.

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

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

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

f) Avaliación e saúde das/os traballadoras/es:

A vixilancia da saúde das/os traballadoras/es ten como obxectivos fundamentais o poder actuar precozmente diante de alteracións da saúde dos mesmos, así coma o control do medio de traballo a través das consecuencias que ten sobre eles. Por iso, as empresas garantirán



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

aos traballadoras/es o seu servizo a vixilancia periódica da súa saúde, en función dos riscos inherentes ao seu traballo.

Recoñecementos médicos.

As/os traballadoras/es que así o desexen serán sometidos a recoñecementos nos que se revise o seu estado de saúde nos seguintes supostos:

1º Cando se incorporen a un posto de traballo.

2º Despois dunha ausencia prolongada.

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

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

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

ARTIGO 22. RECOÑECIMENTOS MÉDICOS

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

1. O empresario garántelles as/os traballadoras/es ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

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

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

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



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

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

4. Os datos relativos á vixilancia da saúde das/os traballadoras/es non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo da/o traballadora/r.

5. O acceso á información médica de carácter persoal limitarse ao persoal médico e ás autoridades sanitaria que leven a cabo a vixilancia da saúde das/os traballadoras/es, sen que poda facilitarse a empresa o ou a outras persoas sen consentimento expreso da/o traballadora/r.

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

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

7. As medidas de vixilancia e control da saúde das/os traballadoras/es levaráase a cabo persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

CAPITULO V. RETRIBUCIÓN

ARTIGO 23. INCREMENTOS SALARIAIS

- incremento salarial para o ano 2016 será de 1% calculado sobre a táboa salarial de 2015.
- incremento salarial para o ano 2017 será de 1% calculado sobre a táboa salarial de 2016.
- incremento salarial para o ano 2018 será do 1,5% calculado sobre a táboa salarial de 2017.
- incremento salarial para o ano 2019 será do 1,5% calculado sobre a táboa salarial de 2018.

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

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



ARTIGO 24. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

O complemento de nocturnidade percibirase na contía do 25% sobre o salario base de cada categoría. as/os traballadoras/es de nova contratación percibirano igualmente.

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

ARTIGO 25. ANTIGÜIDADE

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

As/os traballadores/as que o 31 de decembro de 1994 cumpran algún trienio, aboaráselles este cuantificándose a partir da dita data a antigüidade por cuadrienios, que comezarán a percibilos traballadoras/es que a partir de dita data comecen a xerar cuadrienios.

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

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

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

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

ARTIGO 26. GASTOS DE LOCOMOCIÓN

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

ARTIGO 27 .—PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo o persoal afectado percibirá tres pagas extraordinarias consistente nunha mensualidade dos salarios bases vixentes en cada momento, máis a antigüidade e melloras voluntarias que concedan as empresas. Estas serán aboadas:

A) Paga de verán o día 18 de xullo.

B) Paga do Nadal o día 22 de decembro.

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



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

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

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

Suspensión con reserva do posto de traballo

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozarán de maneira interrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada filla/o a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores o parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores o parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior o parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade na incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en días semanas mais por cada fillo/a a partir do segundo, contadas á elección da/o traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trata de menores discapacitados ou discapacitadas ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por prover do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán goza-los de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos apartados anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos os que se refiren o presente artigo poderán desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a empresa e as/os traballadoras/es afectada/os, no termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe á adopción.



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

ARTIGO 29.—TRABALLADORES/AS EN CAMARAS DE CONXELACION

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

ARTIGO 30. AXUDAS DE CUSTO

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

ARTIGO 31. PRESTACIÓN POR KILOMETRAXE

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

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

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

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

ARTIGO 33. COMPLEMENTO DE INCAPACIDADE

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

ARTIGO 34. XUBILACIÓN

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



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

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

ARTIGO 35. XUBILACIÓN PARCIAL

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

ARTIGO 36. PREMIOS POR PERMANENCIA

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

CAPITULO VII. ACCIÓN SINDICAL

ARTIGO 37. DEREITO INFORMACION EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

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

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

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

Texto da Lei 2/1991 do 7 de xaneiro.

Artigo 1º.

1.—O empresario entregaralle á representación legal da/os traballadoras/es unha copia básica de tódolos contratos que deban celebrarse por escrito, agás os contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre os que se establece o deber de notificación á representación legal da/os traballadoras/es.

Co fin de comprobar a adecuación do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá tódolos datos do contrato agás o número do Documento Nacional de Identidade, o domicilio, o estado civil e calquera outro que, de acordo coa Lei Organica1/1992 do 5 de maio puidera afectar á intimidade persoal.

A copia básica será entregada polo empresario, nun prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato aos representantes legais da/os traballadoras/es, os que a asinarán



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

para os efectos de acreditar que se produciu a entrega. Posteriormente, a referida copia básica enviarase á Oficina de Emprego.

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

2.—O empresario notificaralles ós representantes legais da/os traballadoras/es as prórrogas dos contratos de traballo ós que se refire o número 1, así como as denuncias correspondentes a estes no prazo dos dez días seguintes a quen teña lugar.

3.—Os representantes legais dos traballadoras/es deberán recibir, polo menos trimestralmente, información acerca das previsións do empresarios sobre celebración de novos contratos, indicando o número destes e as modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, así como dos supostos de subcontratación.

Artigo 2º

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

Artigo 3º

1.—O empresario, con ocasión da extinción do contrato, comunicarlle as/os traballadoras/es a denuncia ou, se é o caso, o aviso previo da súa extinción, e deberá xuntar unha proposta de documento de liquidación das cantidades que se deben.

A/o traballador/a poderá solicita-la presenza dun representante legal da/os traballadoras/es no momento de proceder ao asinamento do recibo de liquidación, facéndose constar nel o feito do seu asinamento en presenza dun representante legal da/os traballadoras/es, ou ben que a/o traballadora/r non fixo uso desta posibilidade. Se o empresario impidise a presenza do representante no momento da sinatura, a/o traballadora/r poderá facelo constar no propio recibo, para os efectos oportunos.

2.—A liquidación dos salarios que correspondan aos traballadoras/es fixos descontinuos, nos supostos de conclusión de cada período de actividade, levarase a cabo con suxeición aos trámites e garantías establecidas no número anterior.

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

ARTIGO 38.—AFILIACIÓN SINDICAL

A empresa ten o deber de respecta-lo dereito da/o traballador/a á afiliación sindical libre.



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

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

ARTIGO 39. COMITÉ DE EMPRESA

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

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

ARTIGO 40. VIOLENCIA DE XÉNERO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO

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

ARTIGO 41. IGUALDADE NO TRABALLO

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

1. Durante o período de suspensión de contrato por maternidade, paternidade, risco no embarazo, lactación, adopción ou acollemento.
2. Embarazo da traballadora.
3. Excedencia por coidado de menores ou familiares ao cargo.
4. Persoal recentemente incorporado despois das situacións anteriormente sinaladas.

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

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



*CAPITULO VIII. RÉXIME DISCIPLINARIO E OUTROS**ARTIGO 42. MEDIDAS DISCIPLINARIAS*

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

ARTIGO 43. REXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL E MORAL

As partes comprométense a establecer un tratamento específico e en artigo propio nos supostos de acoso sexual e moral. O acoso sexual será tipificado como falta moi grave en todo caso. O acoso moral como falta grave o moi grave a teor das súas circunstancias.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos/as traballadoras/es, condutas de acoso sexual verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito (poderá seguirse o réxime disciplinario establecido no acordo para a substitución da ordenanza do comercio). Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

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

*ARTIGO 44. RÉXIME DISCIPLINARIO***A) Faltas leves**

Consideraranse faltas leves as seguintes:

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

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

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

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

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



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

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

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

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

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

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

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

B) Faltas graves

Consideraranse faltas graves as seguintes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Código seguro de verificación: 5YS05U0008JGWA29



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

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

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

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

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

C) Faltas moi graves

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

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

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

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

4.c. Levar, as/os 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 compañeiros/os de traballo ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

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

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

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

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

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

Código seguro de verificación: 5YS05U0008JGMA29



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

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

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

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

ARTIGO 45. RÉXIME SANCIONADOR

— Sancións máximas.

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

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

C) Faltas moi graves:

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

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

Prescricións.

A facultade da dirección da empresa para sancionar prescribirá:

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

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



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

ARTIGO 46. RETIRADA CARNET DE CONDUCIR E MULTAS

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

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

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

ARTIGO 47. GARANTIA AD PERSONAM

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

ARTIGO 48. CONDICIONS MAIS BENEFICIOSAS, COMPENSACION E ABSORCION

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

ARTIGO 49. ESTABILIDADE NO EMPREGO

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

- Asociación de Maioristas de Alimentación de la provincia de Pontevedra
- Federación Galega de Comercio y de la Industria de la Carne.
- ASAP (Asociación supermercados y autoservicios de la provincia de Pontevedra)
- CIG, CCOO, UGT e USO.

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



ARTIGO 50. MOBILIDADE XEOGRAFICA**a) Desprazamento:**

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

b) Traslado:

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

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

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

Os casos de traslado darán lugar ao percibo por parte da/o traballador/a trasladada/o dos seguintes conceptos compensatorios:

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



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

ARTIGO 51. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

ARTIGO 52. PARTES ASINANTES DO CONVENIO

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

ARTIGO 53. COMISIÓN PARITARIA

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

Asociación de mayoristas- Cl. de Garcia Barbón nº 30, 2º D, Ofic. 2º-36201 Vigo

ASAP: Avd de García Barbón, 104, 36201 Vigo

FeSMC-UGT: Rúa Heraclio Botana 2-2º izq, 36201 Vigo, Pontevedra

USO: Rúa de San Roque 222, 111, 36205 Vigo, Pontevedra

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

CCOO: Rúa AS Teixugueiras 11-entrept, 36212 Vigo

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

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

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria:

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.

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

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

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

A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda. 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 54. NON APLICACIÓN DO RÉXIME SALARIAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

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

ARTIGO 55. COMISIÓN ESPECÍFICA CREADA POLAS PARTES Ó FIN DE TRATAR DETERMINADAS CUESTIÓNS DO CONVENIO COLECTIVO

As partes conveñen crear, antes do 1 de marzo de 2017, unha comisión específica “ad hoc” composta por todas as Asociacións e Centrais sindicais participantes na negociación do Convenio, que dotarase, unha vez constituída, do seu propio Regulamento, para que calquera das dúas partes, social ou empresarial, poidan plantexar para o seu debate e tratamento todas as cuestións que consideren. Esta Comisión poderá remitir á Comisión paritaria, polo cauce pertinente que se estableza, para que esta, poida solicitar aclaración, ou solución, no caso que non se acadase consenso entre as dúas partes nas cuestións que se plantexen. Sempre tendo en conta o previsto no presente Convenio, con respecto ó Servizo de Solucións de Conflitos do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.), previsto na cláusula anterior.



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

TÁBOAS SALARIAIS CONVENIO COMERCIO DE ALIMENTACIÓN PROVINCIA DE PONTEVEDRA ANOS 2016- 2017- 2018- 2019

COMERCIO DE ALIMENTACIÓN PROVINCIA DE PONTEVEDRA TABOAS SALARIAIS	AÑO 2016		AÑO 2017		AÑO 2018		AÑO 2019	
	1%		1%		1,5%		1,5%	
GRUPO PROFESIONAL I								
NIVEL SALARIAL A	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año
Xefe de División	1.122,55	16.838,25	1.133,78	17.006,70	1.150,79	17.261,85	1.168,05	17.520,75
J. de Sección Administrativa	1.122,55	16.838,25	1.133,78	17.006,70	1.150,79	17.261,85	1.168,05	17.520,75
Xefe/a de Persoal	1.122,55	16.838,25	1.133,78	17.006,70	1.150,79	17.261,85	1.168,05	17.520,75
Xefe/a de Compras	1.122,55	16.838,25	1.133,78	17.006,70	1.150,79	17.261,85	1.168,05	17.520,75
Xefe/a de Ventas	1.122,55	16.838,25	1.133,78	17.006,70	1.150,79	17.261,85	1.168,05	17.520,75
Encargado Xeneral	1.122,55	16.838,25	1.133,78	17.006,70	1.150,79	17.261,85	1.168,05	17.520,75
NIVEL SALARIAL B	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año
Xefe/a Administrativo/a	1.085,90	16.288,50	1.096,76	16.451,40	1.113,21	16.698,15	1.129,91	16.948,65
Xefe/a de Almacén	1.085,90	16.288,50	1.096,76	16.451,40	1.113,21	16.698,15	1.129,91	16.948,65
Contable-Caixaero/a	1.085,90	16.288,50	1.096,76	16.451,40	1.113,21	16.698,15	1.129,91	16.948,65
Oficial Administrativo/a	1.085,90	16.288,50	1.096,76	16.451,40	1.113,21	16.698,15	1.129,91	16.948,65
Operador Máquinas Contables	1.085,90	16.288,50	1.096,76	16.451,40	1.113,21	16.698,15	1.129,91	16.948,65
GRUPO PROFESIONAL II	AÑO 2016		AÑO 2017		AÑO 2018		AÑO 2019	
NIVEL SALARIAL A	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año
Prof.de Oficio de 1ª - Chofer 1ª	1.049,24	15.738,60	1.059,73	15.895,95	1.075,63	16.134,45	1.091,76	16.376,40
Xefe/a de Grupo	1.049,24	15.738,60	1.059,73	15.895,95	1.075,63	16.134,45	1.091,76	16.376,40
Viaxante	1.049,24	15.738,60	1.059,73	15.895,95	1.075,63	16.134,45	1.091,76	16.376,40
Xefe/a de Supermercado	1.049,24	15.738,60	1.059,73	15.895,95	1.075,63	16.134,45	1.091,76	16.376,40
NIVEL SALARIAL B	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año
Corredor de Praza	1.012,51	15.187,65	1.022,64	15.339,60	1.037,98	15.569,70	1.053,55	15.803,25
Vendedor, Comprador, Puxador/a	1.012,51	15.187,65	1.022,64	15.339,60	1.037,98	15.569,70	1.053,55	15.803,25
Dependente/a Maior	1.012,51	15.187,65	1.022,64	15.339,60	1.037,98	15.569,70	1.053,55	15.803,25
Xefe/a de Sección Mercantil	1.012,51	15.187,65	1.022,64	15.339,60	1.037,98	15.569,70	1.053,55	15.803,25
Encargado/a de Estabrecemento	1.012,51	15.187,65	1.022,64	15.339,60	1.037,98	15.569,70	1.053,55	15.803,25
Secretaria/o	1.012,51	15.187,65	1.022,64	15.339,60	1.037,98	15.569,70	1.053,55	15.803,25
Dibuxante	1.012,51	15.187,65	1.022,64	15.339,60	1.037,98	15.569,70	1.053,55	15.803,25
Xefe/a de Sección de Servizos	1.012,51	15.187,65	1.022,64	15.339,60	1.037,98	15.569,70	1.053,55	15.803,25
Visitador	1.012,51	15.187,65	1.022,64	15.339,60	1.037,98	15.569,70	1.053,55	15.803,25
Xefe/a de Taller	1.012,51	15.187,65	1.022,64	15.339,60	1.037,98	15.569,70	1.053,55	15.803,25
Caixeira/o Maior	1.012,51	15.187,65	1.022,64	15.339,60	1.037,98	15.569,70	1.053,55	15.803,25

Código seguro de verificación: 5YS05U0008JGWA29



Venres, 5 de maio de 2017

Núm. 86

GRUPO PROFESIONAL III	AÑO 2016		AÑO 2017		AÑO 2018		AÑO 2019	
	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año
NIVEL SALARIAL A								
Prof.de Oficio de 2ª - Chofer 2ª	994,18	14.912,70	1004,12	15.061,80	1019,18	15.287,70	1.034,47	15.517,05
Capataz	975,86	14.637,90	985,62	14.784,30	1000,40	15.006,00	1.015,41	15.231,15
Caixeira/o	975,86	14.637,90	985,62	14.784,30	1000,40	15.006,00	1.015,41	15.231,15
Dependente/a	975,86	14.637,90	985,62	14.784,30	1000,40	15.006,00	1.015,41	15.231,15
Aux. Administrativo/a o Perforista	975,86	14.637,90	985,62	14.784,30	1000,40	15.006,00	1.015,41	15.231,15
Mozo/a Especializado	975,86	14.637,90	985,62	14.784,30	1000,40	15.006,00	1.015,41	15.231,15
Escaparartista	975,86	14.637,90	985,62	14.784,30	1000,40	15.006,00	1.015,41	15.231,15
NIVEL SALARIAL B								
Auxiliar de Caixa	945,27	14.179,05	954,72	14.320,80	969,04	14.535,60	983,58	14.753,70
Axudante/a	945,27	14.179,05	954,72	14.320,80	969,04	14.535,60	983,58	14.753,70
NIVEL SALARIAL C								
Axudante/a	920,90	13.813,50	930,11	13.951,65	944,06	14.160,90	958,22	14.373,30
Telefonista	920,90	13.813,50	930,11	13.951,65	944,06	14.160,90	958,22	14.373,30
Persoal de Limpeza	920,90	13.813,50	930,11	13.951,65	944,06	14.160,90	958,22	14.373,30
OTROS CONCEPTOS	AÑO 2016		AÑO 2017		AÑO 2018		AÑO 2019	
	<u>Mes</u>	<u>Año</u>	<u>Mes</u>	<u>Año</u>	<u>Mes</u>	<u>Año</u>	<u>Mes</u>	<u>Año</u>
Gastos de Locomoción	67,51	810,12	68,19	818,28	69,21	830,52	70,25	843,00
Axuda Escolar	82,44	*	83,26	*	84,51	*	85,78	*
Plus de Incapacidade	82,73	992,76	83,56	1.002,72	84,81	1.017,72	86,08	1.032,96
Quilometraje	0,22	*	0,22	*	0,22	*	0,22	*
Axuda ao custe								
completa	44,23	*	44,67	*	45,34	*	46,02	*
comida	14,33	*	14,47	*	14,69	*	14,91	*
alojamento	13,14	*	13,27	*	13,47	*	13,67	*
almorzo	4,19	*	4,23	*	4,29	*	4,35	*
cea	12,56	*	12,69	*	12,88	*	13,07	*

Código seguro de verificación: 5YSO5U0008JGWA29

