



### III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### Consellería de Emprego e Igualdade Xefatura Territorial Ourense

Convenio ou acordo: Comercio de Alimentación

Expediente: 32/01/0048/2021

Data: 02/07/2021

Asunto: Resolución de inscrición e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio: 32000545011991

Antecedentes

1. O día 30-06-2021, a representación da Comisión Negociadora do convenio colectivo da empresa do Comercio de Alimentación presenta, por medios electrónicos, a solicitude de inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia do convenio colectivo da citada empresa, para o período de vixencia dende 01/01/ 2021 ata 31/12/2024.

Xunto coa solicitude, achégase entre outra, a seguinte documentación:

- A acta de acordo e sinatura do convenio subscrito pola parte empresarial; Confederación Empresarial de Ourense e pola representación dos traballadores (centrais sindicais: USO, CC. OO. e UXT), o 17-06-2021

2. No acordo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

Consideracións legais

Primeiro: a competencia para resolver este expediente vén determinada a favor desta xefatura territorial polo establecido no 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 (BOE 232, do 28 de setembro de 1982); polo Decreto 110/2020, do 6 de setembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia e polo Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu depósito e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE 272, do 14 de outubro de 2020).

Segundo: o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (BOE 255, do 24 de outubro de 2015), faculta a autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos acordos colectivos pactados no ámbito da súa competencia en concordancia co establecido no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Logo de analizar os preceptos citados e demais de xeral aplicación, esta xefatura territorial acorda:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da Comisión Negociadora.

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

O xefe territorial da Consellería de Emprego e Igualdade en Ourense. Asdo.: Yago Borrajo Sánchez

Convenio colectivo do Comercio de Alimentación

#### Artigo 1. Ámbito funcional

Este convenio afecta a todas as empresas de alimentación da provincia de Ourense. Nelas inclúense os almacenistas e distribuidores; os comercios polo miúdo; os supermercados e autoservizos; os economatos; as chacinarías; as carnicarías e peixarías e, en xeral, todas as empresas dos sectores de comercio-alimentación e comercio-gandería.

#### Artigo 2. Vixencia

A duración deste convenio será de catro anos; comezará a rexer o 1 de xaneiro de 2021 e finalizará o 31 de decembro de 2024.

O convenio prorrogarase no seu contido íntegro mentres non sexa modificado por outro que o substitúa, e considerarse automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia prevista neste artigo.

#### Artigo 3. Condicións máis beneficiosas

As condicións que se establecen neste convenio serán compensables e absorbibles en cómputo anual de acordo coa lexislación vixente, respectando as situacións persoais de igual forma.

#### Artigo 4. Xornada laboral.

A xornada máxima de traballo queda establecida en 1.812 horas ao ano, cada empresa pode realizar unha distribución irregular en períodos de catro meses.

Neste período cuadrimestral a distribución semanal poderá superar as 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo. Antes do inicio de cada período de distribución irregular da xornada publicárase, con 15 días de antelación, o calendario correspondente ao citado período.

A distribución da xornada de traballo realizarase de maneira que os traballadores/as, con carácter xeral, coñezan como mínimo coa antelación dunha semana, a fixación do horario da semana seguinte. Os cadros horarios deberán conter como mínimo:

- Horario de traballo diario do centro de traballo.
- Xornada semanal de traballo de cada posto, asignando tantas quendas como sexan necesarios para a cobertura dos devanditos postos.
- Os días festivos e inhábiles.
- Descansos semanais e entre xornadas.
- Horario de descanso (en xornadas continuadas de máis de 6 horas, 15 minutos de tempo de bocadillo como xornada retribuída.)

Por causas organizativas, poderán producirse cambios na distribución da xornada dos que deberá informarse aos traballadores/as, respectando sempre os límites establecidos legalmente.

Os días 24 e 31 de decembro a xornada laboral dos centros de traballo afectados por este convenio finalizará as 19:00 horas. O inventario anual que se realice nas empresas deberá quedar comprendido dentro da xornada ordinaria.

Anualmente, a empresa comunicarlles aos representantes dos traballadores/as o calendario laboral que comprenderá o horario de traballo e a distribución anual dos días de traballo, festivos e descansos semanais ou entre xornadas e outros días inhábiles, tendo en conta a xornada máxima anual ou, se é o caso, a pactada. O calendario deberá expoñerse en sitio visible en cada centro de traballo. Este calendario deberá confeccionarse nos dous primeiros meses do ano.

#### Artigo 5. Vacacións

O período anual de vacacións é de 31 días naturais. As vacacións poderanse gozar no transcurso do ano. É obrigatorio para a empresa conceder 21 días naturais no período comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, de forma rotativa. Se o primeiro día de vacacións coincide en sábado ou véspera de

festivo, estas empezarán a computarse desde o primeiro día hábil. A empresa de común acordo co Comité de Empresa e delegados de persoal, elaborará un calendario de vacacións, debendo quedar confeccionado antes do 31 de xaneiro do ano que corresponda. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan con dous meses de antelación.

Se antes do período de vacacións o/a traballador/a sufrise un accidente laboral, ou incapacidade temporal, de común acordo, empresa e o/a traballador/a sinalarán un novo período de vacacións equivalente aos días pendentes de disfrute.

A empresa, a solicitude do traballador/a, estará obrigada a entregarlle un xustificante coas datas de inicio e terminación das vacacións.

#### Artigo 6. Horas extras.

Terán a consideración de horas extraordinarias cada unha das horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

As horas extraordinarias realizadas retribuiranse cun incremento do 75 % e as realizadas en domingo ou días festivos retribuiranse co 100 % de recarga.

O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a 80 ao ano. A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria.

A realización de horas extraordinarias rexistrárase día a día e totalizárase semanalmente. Así mesmo, entregaráselle unha copia deste rexistro ao traballador/a no parte correspondente, así como ao comité de empresa, ou no seu caso, delegado de persoal.

Por 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. Ambas as dúas partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, conforme cos seguintes criterios:

1) Horas extraordinarias habituais: supresión.

2) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias, necesarias para pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios correspondentes e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate: mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei.

#### Artigo 7. Licenzas e permisos.

Toda persoa incluída no ámbito de aplicación do convenio, se avisa con suficiente antelación e o xustifica posteriormente, terá dereito aos seguintes permisos retribuídos, sen prexuízo dos establecidos na lexislación vixente.

1. Matrimonio civil ou relixioso: 16 días.

2. Falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de fillos ou cónxuxe: 4 días laborables. Se mediase desprazamento: 6 días laborables. Poderase dispor destes días mentres dure a hospitalización, dispoñendo deles de forma continuada ou alterna.

3. Falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes en primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade (non incluídos no punto anterior) 4 días. Se mediase desprazamento: 6 días. Poderase dispor destes días mentres dure a hospitalización, dispoñendo deles de forma continuada ou alterna.

4. Por traslado do domicilio habitual: 2 días.

5. O tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

6. Para realizar funcións sindicais ou de representación de persoal nos termos establecidos legal e convencionalmente.

7. No caso de saídas ao médico, o tempo empregado cando a visita coincida co horario de traballo.

8. Os traballadores/as terán dereito sen necesidade de xustificación a tres días por asuntos propios, se ben, non poderán acumularse a vacacións, pontes ou Nadal. Deberán ser avisados previamente con 15 días de antelación, salvo urxente necesidade, que deberá ser acreditada.

9. As traballadoras por lactación de fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, por propia vontade, poderá substituír este dereito pola redución da xornada en media hora para esta finalidade. Este dereito poderán gozalo indistintamente o pai ou a nai sempre que ambos os dous traballen. Este período poderán acumularse por xornadas completas. Se a muller se reincorpora tras as 16 semanas despois do parto, corresponderánlle, pola acumulación do permiso de lactación, 18 días naturais que gozará nos días inmediatamente posteriores á baixa de maternidade na súa totalidade. Se a distribución da súa baixa de maternidade fose outra, calcularanse os días que correspondan á acumulación.

10. Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a unha redución da súa xornada de traballo un máximo de dúas horas coa diminución proporcional do salario.

11. Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou a unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela. Ata que o menor cumpra 14 anos o traballador terá dereito a unha redución de xornada a tempo parcial nos mesmos termos e condicións que a garda legal.

12. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral.

13. Un día natural en caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns, e irmáns políticos na data de realización da cerimonia. Non poderán coincidir máis de dous permisos no mesmo centro de traballo, debendo o traballador que teña dereito ao devandito permiso, solicitalo con polo menos 15 días de antelación.

14. Todos os traballadores/as afectados por este convenio colectivo, terán dereito a acompañar ao médico, tanto da Seguridade Social coma dos centros de saúde privada aos seus fillos/as menores de idade ou familiares que estean baixo a súa dependencia, polo tempo indispensable da consulta, debendo en todo caso achegar o xustificante médico da devandita asistencia, e no que se fará constar a hora de entrada e saída.

15. O tempo preciso para a asistencia a exames para a obtención do carne de conducir.

Salvo a licenza recollida no apartado a), as parellas de feito debidamente acreditadas mediante a súa inscrición no Rexistro Municipal poderán gozar das anteriores licenzas e permisos.

No non previsto, estarase ao dispoñible na lexislación que resulta de aplicación (Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de



mulleres e homes, ou calquera outra que puidese resultar de aplicación).

#### Artigo 8. Licenza non retribuída

Os traballadores/as en caso de enfermidade grave do pai, da nai, cónxuxe ou fillo, poderán solicitar una excedencia voluntaria de 28 días naturais non retribuídos en períodos de 7 días naturais cun aviso previo de 15 días, agás casos de urxente necesidade, que deberá ser acreditada.

#### Artigo 9. Excedencias

Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, que se contarán dende a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

Se dous ou máis traballadores/as 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.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme co disposto neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación para cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo, unha vez transcorrido este período a reserva será dun posto de traballo do seu mesmo grupo profesional.

Poderán solicitar a excedencia voluntaria todos os traballadores e traballadoras da empresa, sempre que leven, polo menos, un ano de servizo.

A excedencia voluntaria concederase por un prazo non inferior a 4 meses nin superior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia; para ningún efecto se computará o tempo que os traballadores/as permanecesen nesta situación.

Ao termo da situación de excedencia, o persoal terá dereito preferente ao reingreso na primeira vacante que se produza na empresa do seu mesmo grupo profesional, se non houbese traballadores/as en situación de excedencia forzosa.

Perderase o dereito de reingreso na empresa se non é solicitado polo/a interesado/a cunha antelación de quince días á data de finalización do prazo que lle foi concedido.

#### Artigo 10. Pagas extraordinarias

Todo o persoal afectado percibirá tres pagas extraordinarias, consistente nunha mensualidade do salario vixente en cada momento máis a antigüidade correspondente, así mesmo o sobresoldo por permanencia segundo o convindo no artigo 11. Estas pagas serán aboadas do seguinte xeito:

- Paga de verán, antes do 20 de xullo.
- Paga de Nadal, antes do 20 de decembro.
- Paga de primavera, antes do 21 de marzo (devindicarase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro do ano anterior ao seu aboamento).

#### Artigo 11. Condicións económicas

Cada un dos catro anos de vixencia, o salario incrementarase nas cantidades que se detallan:

- 2021: incrementarase o salario base en 25 €.
- 2022: incrementarase o salario base en 27 €.
- 2023: incrementarase o salario base en 30 €.
- 2024: incrementarase o salario base en 30 €.

#### Artigo 12. Antigüidade

O concepto de antigüidade e aumentos periódicos por ano de servizo que se viña aboando por porcentaxes segundo os anos de antigüidade na empresa, queda modificado polo acordo entre as partes por entender que dificulta a contratación indefinida e permanencia dos traballadores/as que accedan agora ou que o fixesen nos últimos anos, a un posto de traballo.

Por iso, e coa intención de promover e consolidar a contratación indefinida e o emprego no comercio de alimentación, acórdase modificar o complemento de antigüidade previsto ata agora no convenio do seguinte xeito:

a) Os traballadores que o 1 de xaneiro de 1998 viñesen percibindo unha cantidade en concepto de antigüidade, seguiron percibindo en concepto de antigüidade consolidada.

b) A esta antigüidade consolidada haberá que engadirle a parte proporcional xerada dende o cumprimento do último cuadrinio ata o 31 de decembro de 1997.

c) Os traballadores/as que figuren de alta o 1 de xaneiro de 1998 percibirán, durante a vixencia do seu contrato, unha gratificación de permanencia que se establece do seguinte modo:

- Esta gratificación aboarase a partir do 1 de xaneiro de 1998, dende o día 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de cada ano, e aboarase distribuída entre as 3 pagas extraordinarias no ano seguinte á súa aplicación.

- A contía desta obterase de multiplicar o salario base anual do convenio polo 1,25% (para a súa distribución entre as pagas extraordinarias).

d) Os traballadores/as contratados con posterioridade ao 1 de xaneiro de 1998 non gozarán do complemento de antigüidade, dado que o concepto desapareceu como tal do convenio colectivo de comercio de alimentación de Ourense a partir do 1 de xaneiro de 1998.

#### Artigo 13. Axudas de custo

Terán dereito a elas todos os traballadores/as que, mediante orde expresa da empresa, se vexan obrigados a realizar viaxes ou traballos de carácter profesional por conta e baixo a dependencia da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo, que imposibiliten o seu regreso e nos que faga falta efectuar comidas fóra do seu domicilio habitual, ou cando teñan necesidade de desprazarse a localidades onde a misión encomendada tamén esixa unha permanencia que obribe a aloxarse. A contía destas será,

Axuda de custo completa 46 €

Comida 17 €

Cea 11,50 €

Almorzo 3,50 €

Ou ben, mediante acordo coa empresa, utilizando o sistema de gastos para xustificar.

#### Artigo 14. Quilometraxe

Cando por iniciativa da empresa o traballador/a teña que realizar tarefas ou funcións nun centro distinto ao habitual, que estando dentro da provincia, non pertenza á zona urbana, recibirá sempre que necesite facer uso do seu vehículo para o desprazamento, un complemento de 0,21 euros por quilómetro.

Artigo 15. Complemento asistencial en caso de enfermidade ou accidente.

En caso de incapacidade temporal debido a enfermidade ou accidente, debidamente acreditado pola Seguridade Social, o persoal comprendido no réxime asistencial desta, a empresa complementará o salario ata o importe íntegro das súas retri-

bucións, ata o límite dos 12 meses, aínda que o traballador/a fose substituído.

No referente ao persoal que, no caso de enfermidade común ou accidente laboral, non teña cumprido un período de cotización de 180 días dentro dos cinco anos inmediatamente anteriores ao feito causante, a empresa estará obrigada a satisfacer a retribución básica.

#### Artigo 16. Roupa de traballo

As empresas estarán obrigadas a facilitarlles aos seus traballadores/as un mínimo de dúas pezas de roupa de traballo por ano.

Aos condutores/as e repartidores/as facilitaráselles uniformes de traballo acondicionados ás temperaturas de verán e inverno, así como roupa de auga. Na sección de peixaría entregaranse botas de auga. O seu uso será obrigatorio. O calzado será entregado pola empresa soamente cando sexa considerado como EPI en atención ao posto de traballo.

#### Artigo 17. Traballadores en cámaras de conxelación.

O traballador/a que opere en cámaras de conxelación, con independencia de que sexa dotado de pezas de roupa axeitadas para o seu labor, percibirá unha gratificación do 25% do seu salario base, sempre e cando traballe máis do 25% da súa xornada nas devanditas cámaras.

#### Artigo 18. Retirada do carné de conducir e multas

No caso de retirada do carné de conducir por causa non imputable ao traballador/a, a empresa comprometerase a facilitar ao traballador/a afectado un posto de traballo idóneo, de acordo coa súa categoría profesional, sen que con isto se vexa mingado o seu salario.

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

#### Artigo 19. Garantía "ad personam"

As condicións laborais pactadas neste convenio entenderanse con carácter de mínimas. Deben ser respectadas as condicións de todo tipo que veñan gozando os traballadores/as que sexan máis beneficiosas que as establecidas aquí.

Con respecto a isto aclárase que, sobre a denominación de gratificación familiar para aqueles traballadores/as que a teñan recoñecida en nómina o 31 de maio de 1991, estes manterán a súa contía actual, deixando de percibir a ou diminuíndoa no momento en que desaparezan legalmente as circunstancias da súa aplicación.

#### Artigo 20. Descanso semanal

Os/as traballadores/as afectados/as por este convenio terán dereito a un descanso semanal de día e medio, que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu lugar, a mañá do luns e o día completo do domingo, salvo que mediante un acordo entre a empresa e os traballadores/as, se pacten outras condicións.

As festas laborables terán carácter retribuído e non recuperable. Cando coincida o persoal de ruta con festa local, a empresa compensará ese día co descanso do día seguinte, sempre e cando este non sexa festivo, en cuxo caso pasará ao seguinte día.

#### Artigo 21. Desconexión dixital

As empresas recoñecen o dereito á desconexión dixital do persoal incluído no ámbito funcional do convenio, co fin de garantirlles o respecto do seu tempo de descanso, permisos e vacacións así como á súa intimidade persoal e familiar unha vez rematada a súa xornada laboral.

O persoal terá dereito a no responder a ningunha comunicación, fose o que fose o medio empregado (correo electrónico, whatsapp, teléfono, etc.) unha vez rematada a súa xornada

laboral, salvo que concorran circunstancias de forza maior o que supoñan un grave, inminente o evidente dano empresarial o do negocio, que dada a urxencia temporal precise sen dúbida dunha resposta inmediata. Nesos supostos cando a empresa precise do persoal, unha vez rematada a súa xornada laboral, contactará preferiblemente por teléfono, comunicando a urxencia da situación.

Están excluídas da aplicación do dereito á desconexión dixital, aquelas persoas traballadoras que estean a disposición da empresa e perciban por isto una retribución, entendendo que a persoa terá a obriga de atender as comunicacións da empresa, de conformidade coas normas que regulen o réxime de dispoñibilidade.

#### Artigo 22. Comisión paritaria.

As partes negociadoras acordan establecer unha comisión paritaria como órgano de interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado, con sede en Ourense, (praza das Damas, nº1, CP 32005).

A comisión estará integrada por un representante por cada central sindical asinante do convenio e por igual número, de representantes por parte da Confederación Empresarial de Ourense. Será convocada por calquera das partes, bastando para isto unha comunicación escrita na que se expresen os puntos para tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a realización da reunión, a cal deberá contestar á outra parte nun prazo non superior a tres días. A reunión da comisión paritaria deberá realizarse no prazo de 7 días dende a recepción da comunicación desta pola outra parte.

Son funcións específicas da comisión paritaria as seguintes:

a) Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do convenio.

b) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

c) O desenvolvemento de funcións de adaptación ou, no seu caso, modificación do convenio durante a súa vixencia.

d) Calquera outra non sinalada nos apartados anteriores, imposta polo convenio ou pola legalidade vixente.

No suposto de que non se puidese ditar resolución por non existir acordo no seo da comisión paritaria, as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no acordo interprofesional galego (AGA) sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

#### Artigo 23. Delimitación das funcións do condutor

Chofer de 1ª: é o traballador/a que, cos coñecementos e permisos necesarios, conduce vehículos para cuxo manexo se esixe o permiso de conducir de 1ª especial ou 1ª, coida da conservación destes, cobra a mercadoría de acordo coas instrucións que recibe e debe participar na carga e descarga.

Chofer de 2ª: é o traballador/a que, cos coñecementos e permisos necesarios, conduce vehículos para cuxo manexo se esixe o permiso de conducir de 2ª ou de 3ª clase, cobra a mercadoría de acordo coas instrucións que recibe e debe participar na carga e descarga. O condutor/a de 1ª terá a categoría de oficial de 1ª ou de oficial de 2ª.

#### Artigo 24. Igualdade no traballo

As partes asinantes deste convenio declaran a súa vontade de respectar o principio de igualdade de trato no traballo para todos os efectos, polo que non se admitirán discriminacións por razón de sexo, estado civil, idade, raza ou etnia, relixión ou conviccións, discapacidade, orientación sexual, ideas políticas, afiliación ou non a un sindicato, etc.

Porase especial atención en canto ao cumprimento de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no acceso ao emprego, promoción profesional, a formación, estabilidade no emprego e a igualdade salarial en traballos de igual valor.



#### Artigo 25. Dereitos sindicais

As centrais sindicais poderán nomear un delegado sindical, en todas as empresas afectadas por este convenio con máis de 250 traballadores/as, sempre que teñan representación no comité.

As empresas están obrigadas a entregar copia básica do contrato á representación legal dos traballadores/as (comités de empresa, delegados/as de persoal), que asinará o correspondente xustificante de recepción para acreditar que se realizou a devandita entrega.

#### Artigo 26. Premio por compensación da antigüidade

Aqueles traballadores/as que levan polo menos 10 anos na empresa e causen baixa voluntaria nesta a partir dos 60 anos e ata os 65, terán dereito a gozar de vacacións retribuídas. Se a baixa se produce aos 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses, reducíndose un mes por cada ano, ata alcanzar os 65.

Os traballadores/as que igualmente cesen voluntariamente aos 65 anos percibirán dous meses de vacacións retribuídas. O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo. O/a traballador/a debe comunicarlle de forma fidedigna á empresa a súa decisión. A empresa entregaralle ao traballador/a que solicite o premio de vacacións un certificado acreditativo do seu goce, no que constará o número de meses aos que ten dereito. Durante este período percibirá o salario base, antigüidade, gratificación de actividade e gratificación de permanencia.

O traballador afectado pola extinción do contrato de traballo deberá ter cuberto o período mínimo de cotización ou un maior se así se pactase no convenio e cumprir os demais requisitos esixidos pola lexislación da Seguridade Social para ter dereito a pensión de xubilación na súa modalidade contributiva.

#### Artigo 27. Vixilancia da saúde

De conformidade co previsto na Lei 31/95, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o empresario garantiralle aos traballadores e traballadoras ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao seu traballo.

Esta vixilancia é voluntaria e só poderá levarse a cabo cando o traballador/a preste o seu consentimento. Se optase por non os realizar deberá asinar a súa renuncia expresa. O empresario ofrecerá unha avaliación da saúde nunha nova incorporación a un posto de traballo, a intervalos periódicos ou tras unha ausencia prolongada por motivos de saúde.

O contido e as probas médicas deberán axustarse aos protocolos e regulamentos emanados do Ministerio de Sanidade, polo que serán específicos para os diferentes postos, en función das características destes e dos produtos, no seu caso, que se utilicen.

As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores e traballadoras levaranse a cabo polo persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

Os resultados deberán ser entregados inmediatamente despois de que se reciban en sobre pechado a cada traballador/a persoalmente.

A empresa deberá manter ao día un arquivo documental cos resultados estatísticos e cunha ficha individualizada de cada traballador ou traballadora, na que se especifiquen os recoñecementos e probas practicadas, actividades desenvolvidas, postos de traballo que se ocuparon, así como os materiais e substancias que se utilizan nestes.

Os representantes dos traballadores/as serán informados das conclusións que se deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do traballador ou traballadora para o desempeño do posto de traballo, ou pola necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, co fin de

que se poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

Así mesmo, a Comisión Paritaria será informada dos resultados globais a nivel estatístico, co fin de poder avaliar a necesidade ou non de establecer programas de actuación preventiva no sector, en función dos problemas de saúde que se poidan observar.

Todos os centros de traballo disporán dunha botica de primeiros auxilios, dotada co material axeitado á actividade desenvolvida e aos riscos avaliados, así como ás dimensións das instalacións e ao número de traballadores e traballadoras. En calquera caso, a dita botica de primeiros auxilios deberá contar con desinfectantes e antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, apósitos adhesivos, tesoiras, pinzas e luvas de usar e tirar.

Aqueles centros nos que presten servizo máis de 50 traballadores e traballadoras disporán, ademais, dun local destinado a primeiros auxilios, que contará con botica de primeiros auxilios, padiola e unha fonte de auga potable.

As empresas facilitarán a formación en materia de primeiros auxilios, a polo menos unha persoa de cada 50 traballadores/as.

En cada empresa realizarase a correspondente avaliación de riscos laborais por postos que incluírá unha análise da necesidade de que se dote aos traballadores/as dos EPI axeitados, incluído o calzado de seguridade. Tanto a avaliación como a planificación presentarase aos comités de seguridade e saúde de cada empresa.

#### Artigo 28. -Réxime disciplinario

1. Estas normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como para a garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos de traballadores/as e empresarios.

2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual por parte

do traballador/a, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa gradación que se establece neste capítulo.

3. Toda falta cometida polos traballadores/as clasificarase en leve, grave ou moi grave.

4. A falta, sexa cal fose a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ao traballador/a.

5. A imposición de sancións por faltas moi graves será notificada aos representantes legais dos traballadores/as, se os houbese.

#### Gradación das faltas.

1. Consideraranse como faltas leves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a vinte minutos.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.

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

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que iso non causase risco á integridade das persoas ou das cousas, en cuxos casos poderá ser cualificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

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

f) Os descoidos na conservación do material que se tivese a cargo ou do que fose responsable e que produzan leves deterioracións neste.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

2. Consideraranse como faltas graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata en tres ocasións nun mes, por un tempo total de ata sesenta minutos.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo de dous a catro días durante o período dun mes.

c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivese incidencia na Seguridade Social.

d) A simulación de enfermidade ou accidente, sen prexuízo do previsto na letra d do número 3.

e) A suplantación doutro traballador/a, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ao traballo.

f) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivasen prexuízos graves á empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinarias e, en xeral, bens da empresa ou comportasen risco de accidente para as persoas, en cuxos casos serán consideradas como faltas moi graves.

g) A falta de comunicación á empresa dos danos ou anomalías observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando diso se derivase un prexuízo grave á empresa.

h) A realización, sen o oportuno permiso, de traballos particulares durante a xornada, así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivese autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, mesmo fose da xornada laboral.

i) O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.

j) A embriaguez habitual no traballo.

k) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar ao proceso produtivo ou á prestación do servizo e sempre que, previamente, mediase a oportuna advertencia da empresa.

l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non se derivase prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

m) A diminución do rendemento normal no traballo de xeito non repetido.

n) As ofensas de palabra proferidas ou de obra cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan acusada gravidade.

o) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza e sempre que mediase sanción distinta da amoestación verbal, dentro dun trimestre.

3. Consideraranse como faltas moi graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en dez ocasións durante seis meses ou en vinte durante un ano debidamente advertida.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propia da empresa, de compañeiros ou de calquera outras persoas dentro das dependencias da empresa.

d) 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.

e) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo para a empresa.

f) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.

g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

h) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

i) A inobservancia dos servizos de mantemento en caso de folga.

j) O abuso de autoridade exercido polos que desempeñan funcións de mando.

k) O acoso sexual e moral (ver anexo I).

l) A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

m) As derivadas dos apartados 1d e 2l e m deste artigo.

n) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ao momento da comisión do feito, o traballador fose sancionado dous ou máis veces por faltas graves, aínda de distinta natureza, durante o período dun ano.

Sancións.

1. As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas enumeradas no artigo anterior, son as seguintes:

a) Por falta leve: amoestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata 2 días.

b) Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de 3 a 14 días.

c) Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de 14 días a un mes, e despedimento disciplinario.

2. A prescrición das sancións producirase ao cumprirse os prazos de dez días, vinte días, e sesenta días, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.

Artigo 29. Período de proba.

Establécese un período de proba para todos os traballadores/as contratados durante a vixencia deste convenio, que será o seguinte:

• Grupos de tarifa 1 e 2: 6 meses.

• Grupos de tarifa 3 a 8: 3 meses.

• Grupos de tarifa 9 e seguintes: 15 días laborables.

Artigo 30. Submisión ao AGA.

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse aos procedementos vixentes en cada momento na lexislación laboral, para resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que fai referencia o artigo 82.3 do ET.

Ambas as partes acordan someterse ao AGA nos propios termos nos que está formulado.

Artigo 31. Clasificación do persoal.

O persoal ao servizo das empresas afectadas por este convenio colectivo queda encadrado nalgúns dos seguintes grupos profesionais en función dos diferentes factores de encadramento profesional.

As definicións contidas para cada grupo profesional non son exhaustivas senón meramente enunciativas.

Definición dos factores que inflúen na determinación da pertenza a un determinado grupo profesional.

I. Coñecementos.- Factor para cuxa elaboración se ten en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grao de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición dos ditos coñecementos ou experiencias.

II. Iniciativa/Autonomía.- Factor no que se ten en conta a maior ou menor dependencia a directrices ou normas e a maior ou menor subordinación no desenvolvemento da función que se desenvolva. Este factor comprende tanto a necesidade de detectar problemas como a de improvisar solucións a estes.



III. Complejidade.- Factor cuxa valoración está en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración dos restantes factores enumerados na tarefa ou posto encomendado.

IV. Responsabilidade.- Factor en cuxa elaboración se ten en conta o grao de autonomía de acción do titular da función e o grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.

V. Mando.- É o conxunto de tarefas de planificación, organización, control e dirección das actividades doutros, asignadas pola Dirección da empresa, que requiran dos coñecementos necesarios para comprender, motivar e desenvolver ás persoas que dependen xerarquicamente do posto.

#### Grupo I.

Están comprendidos neste grupo aqueles/as traballadores/as que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, cun alto grao de autonomía a partir de directrices xerais. Intégrase neste grupo profesional o persoal que executa traballos que supoñen a realización de tarefas complexas e heteroxéneas, con obxectivos xerais definidos e alto grao de esixencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Xestiona e supervisa os recursos humanos ao seu cargo orientándoos ao logro dos obxectivos, e exerce funcións de responsabilidade sobre organizacións complexas, en canto á consecución de resultados, implantación e xestión en xeral, informando acerca das normas de seguridade e velando polo seu cumprimento.

Exercen a supervisión a través de mandos intermedios, co fin de conseguir os obxectivos operacionais marcados.

#### Postos de traballo indicativos:

Nivel A: directores/as de departamento.

Nivel B: xefe/a de administración, xefe/a de vendas, xefe/a de compras

Nivel C: supervisor/a, coordinador/a xeral, xefe/a de centro

#### Grupo II.

Están comprendidos neste grupo aqueles/as traballadores/as cuxa actividade se desenvolve baixo especificacións precisas e con certo grao de autonomía, podendo coordinar o traballo dun equipo, e para cuxo desenvolvemento se require unha pericia ou habilidade sistemática en actividades e/ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, estando ou non estandarizados.

Intégrase neste grupo profesional, o persoal con titulación a nivel de escola superior ou de grao medio ou facultades, complementadas con estudos específicos, e aquelas outras con formación teórica, ou adquiridas na práctica, ata un nivel equivalente a titulado medio ou similar.

Realizan por definición as mesmas tarefas do grupo III, pero con absoluta autonomía, xa que co superior avalían o resultado final, previamente concretado nos obxectivos xerais, pero non así os métodos, os cales son decididos autonomamente.

Todo isto comporta unha grande achega dos coñecementos persoais técnicos, necesitando identificar a información que require o desenvolvemento do traballo, e executar accións que conduzan á aparición da información e ao seu tratamento, informando acerca das normas de seguridade e velando polo seu cumprimento.

Estes coñecementos técnicos poden substituírse por un coñecemento e formación adecuada, que permita a colaboración na xestión de recursos humanos, realizando accións encamiñadas a orientar o comportamento do equipo de especialistas ou profesionais cuxas tarefas comparten e que xestionan cara ao logro dos obxectivos, supervisando as funcións que desenvolven e exercendo funcións encamiñadas á consecución de resultados,

implantación e xestión na súa área de actividade, consistente nunha organización simple.

#### Postos de traballo indicativos:

Nivel A: xefe/a de almacén, xefe/a de supermercado, xefe/a de sección...

Nivel B: analista, responsable de expedición, recepcionista...

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

#### Grupo III.

Intégrase neste grupo o persoal que executa traballos que requiren especialización e coñecemento total (técnico e profesional) do oficio desenvolvido, responsabilizándose do traballo efectuado seguindo instrucións dos seus superiores. As funcións poden implicar incomodidade temporal ou esforzo físico.

O posto pode implicar coordinación doutras persoas en organizacións simples seguindo instrucións dos responsables xerárquicos, á vez que poden coordinar as tarefas dun equipo, participando na execución destas.

#### Postos de traballo indicativos:

Nivel A: mecánico, electricista, oficial de primeira /chofer, operador/a informático/a, capataz, viaxante.

Nivel B: dependente, oficial de 2ª chofer, caixeiro/a repoiñedor/a, caixeiro/a dependente/a, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo/a, axudante de mecánico/a, axudante de electricista, peón de mantemento, mozo/a especializado/a.

#### Grupo IV.

Intégrase neste grupo profesional o persoal que realiza tarefas e/ou funcións que se executan segundo indicacións concretas, claramente establecidas, cun método de traballo preciso e cun alto grao de dependencia xerárquica e/ou funcional, poden esixir esforzo físico e/ou atención, así como axeitados coñecementos profesionais e/ou aptitudes prácticas, a súa responsabilidade está limitada por unha supervisión directa. As funcións poden implicar incomodidade temporal ou esforzo físico.

Postos de traballo indicativos: telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, axudante, persoal de limpeza.

Este grupo considerarase de entrada para o persoal sen experiencia. O persoal deste grupo que no momento da publicación deste convenio leve máis de dous anos, pasará ao grupo III.B).

#### Artigo 32. Modalidades de contratación

##### A) Contratos para a formación.

Pódense realizar contratos para a formación con traballadores/as maiores de 16 e menores de 21 anos. O salario de contratación será igual ao salario base da súa categoría durante a vixencia do contrato.

##### B) Contrato en prácticas.

A retribución dos traballadores/as cun contrato en prácticas será do 100 % do salario da súa categoría profesional durante a vixencia do contrato.

C) Contrato por obra ou servizo determinado (artigo 15.1.a. do Estatuto dos traballadores).

De conformidade co establecido no artigo 15.1.a. do Estatuto dos traballadores, ademais dos contidos xerais establecidos nel, identifícanse como tarefas con substantividade propia, dentro da actividade normal das empresas do sector que poden cubrirse con contratos para a realización de obras ou servizos determinados, os supostos de consolidación comercial nos casos de creación ou ampliación de establecementos comerciais. Nestes casos a duración máxima dos contratos será de dous anos.

D) Contrato por circunstancias do mercado (artigo 15.1.b. do Estatuto dos traballadores).

De conformidade co artigo 15.1.b. do Estatuto dos traballadores, de cara a unha menor precariedade do emprego e buscando aproveitar ao máximo as posibilidades de emprego que se derivan do actual ciclo económico, o contrato, debido ás circunstancias de mercado ás que se refire o citado artigo, poderá asinarse cunha duración máxima de doce meses nun período de dezaioito meses.

#### E) Contratación indefinida

En empresas que teñan máis de 30 traballadores/as terán que ter como mínimo o 75% de emprego fixo nos seus equipos a 31 de decembro de 2012. No cómputo da estabilidade non se terán en consideración os contratos de interinidade.

#### F) Contrato de interinidade:

Para substituír traballadores/as con reserva do posto de traballo nos supostos previstos nos artigos 37, 38, 40.4, 45, e 46 do Estatuto dos traballadores, poderanse realizarse contratos de interinidade de acordo co artigo 4 do Real decreto 2.720/1998.

#### G) Contrato a tempo parcial:

Aqueles traballadores/as cuxa xornada sexa igual ou inferior a 4 horas diarias, realizaranas de forma continuada, é dicir, nunha soa quenda.

Co obxectivo de que os traballadores contratados a tempo parcial, que estean interesados, e veñan realizando horas complementarias, poidan ampliar a súa xornada semanal, recoñécéselles o dereito a solicitar a consolidación como xornada do 50% das horas complementarias realizadas, por motivos estruturais, de media nos últimos 15 meses, sempre que o traballador fíxese horas complementarias pola dita causa, polo menos durante 12 meses nese mesmo período.

#### H) Traballadoras vítimas de violencia de xénero:

No caso de que a traballadora tivese un contrato a tempo parcial, terá preferencia a optar ás vacantes de contrato a tempo completo e viceversa.

#### Artigo 33. Indemnización á contratación.

Para aqueles contratos de duración determinada, establécese unha indemnización equivalente a un día por mes traballado. Quedan excluídos do cobro desta indemnización os contratos de interinidade ou substitución sexa cal sexa a causa, e fundamentalmente se se trata de maternidade, vacacións, ou incapacidade temporal.

Se o traballador/a rescindise voluntariamente o seu contrato antes da súa finalización ou de calquera das súas prórrogas perderá o dereito a percibir a indemnización prevista neste artigo. Dereito que tamén perderá se, finalizado o contrato, o traballador/a continuase na empresa.

#### Artigo 34. Mobilidade xeográfica

Desprazamento: as empresas poderán desprazar o seu persoal a outros centros de traballo distintos daquel no que presten os seus servizos durante calquera período de tempo, baseando o citado desprazamento en razóns técnicas, organizativas, de produción ou de contratación.

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

Para os supostos de traslados de persoal polos motivos considerados na lei establécense os seguintes mecanismos:

- negociación preceptiva coa representación legal dos traballadores.

- intervención dos mecanismos do AGA no caso de desacordo da comisión paritaria.

- recuperación do posto de traballo anterior no caso de laudo ou sentenza favorable.

- aviso previo de 45 días.

- prazo de incorporación ao novo centro de traballo de 30 días.

Os traslados non terán unha duración inferior a 12 meses nun período de tres anos. Se, debido ao traslado, un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador/a da mesma empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade. Os casos de traslado, segundo a definición anterior, darán lugar ao dereito do traballador/a trasladado aos seguintes conceptos compensatorios:

- billete para el/ela e os familiares que vivan á súa conta.

- transporte do mobiliario, roupa e utensilios do seu fogar.

- indemnización por cambio de vivenda, consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional nun único pagamento.

- compensación durante 12 meses da diferenza de custo de vivenda en alugueiro (vivenda das mesmas características).

Unha vez notificada a decisión de traslado, o traballador/a poderá optar pola extinción do seu contrato, nese caso percibirá unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, rateando por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de 12 mensualidades.

#### Artigo 35. Maternidade

De conformidade co artigo 48 do Estatuto dos traballadores, no suposto de parto, a muller ten dereito á suspensión do seu contrato durante un período de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. O mes de vacacións correspondente poderá ser gozado antes ou despois da baixa por maternidade a elección da traballadora. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade, ou no seu caso, do período que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, no caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ao iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar para que o pai goce de ata catro das últimas semanas de suspensión, sempre que sexan ininterrompidas, e ao final do citado período, salvo que no momento da súa efectividade, a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

No suposto de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración máxima de dezaseis semanas ininterrompidas ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas a elección do traballador/a ben a partir da resolución administrativa ou xudicial de acollemento a partir da que se constitúe a adopción.

Se non existise posto de traballo ou función compatible co seu estado, poderá declararse o paso da traballadora á situación de suspensión do contrato de traballo por risco durante o embarazo.

Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados despois do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora mentres dure esta hospitalización.

Así mesmo, durante o devandito período, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas (ou a súa parte proporcional en caso de contrato a tempo parcial) dentro da súa xornada ordinaria, coa diminución equivalente do salario ata a alta hospitalaria.

A empresa definirá os postos de traballo con risco que afecten especificamente á muller embarazada ou ao feto, para o que





elaborará unha relación de postos alternativos para ocupar nestas circunstancias.

Por lactación dun fillo/a menor de nove meses, as traballadoras poderán optar por substituír o dereito considerado no artigo 37.4 do Estatuto pola redución de media hora na súa xornada que se fará coincidir co inicio ou o final da xornada habitual de traballo.

#### Artigo 36. Taboleiro de anuncios

Todas as empresas facilitarán un taboleiro de anuncios que deberá estar situado nunha zona accesible e de paso a todos os traballadores/as, na que todos os sindicatos con representación no convenio poderán colocar os seus comunicados.

#### Artigo 37. Comisión de Seguimento da Contratación

Establécese unha comisión de seguimento da contratación que estará formada pola comisión paritaria do convenio, polo que os seus compoñentes serán os mesmos que procederon á sinatura do convenio.

#### Artigo 38. Vinculación á totalidade

Este convenio é considerado como un todo, polo que a anulación de calquera artigo deste pola autoridade laboral ou xudicial, levará consigo e deixará sen efecto o acordado na negociación de 2017, debendo procederse á renegociación do devandito convenio.

#### Artigo 39. Cláusula de descolgue salarial

Os compromisos en materia salarial contidos neste convenio serán de aplicación para todas as empresas afectadas polo ámbito funcional.

Para as empresas que teñan que acollerse á cláusula de descolgue regulada neste artigo, establécense os seguintes mecanismos:

- Comisión paritaria do convenio.
- Negociación con la RLT.
- Mecanismos do AGA.

A todos os mecanismos citados anteriormente se achegará a seguinte documentación:

- Acreditación por medio da contabilidade dos resultados dos dous últimos exercicios nos que consten perdas.
- Plan de viabilidade para o período que se pretende a súa aplicación.

Os representantes legais dos traballadores/as están obrigados a tratar e manter coa maior reserva a información recibida e os datos aos que tivesen acceso, gardando, respecto a todo iso, sigilo profesional.

#### Artigo 40.-Partes asinantes do convenio

Asinan o convenio, pola parte empresarial, a Confederación Empresarial de Ourense, e pola parte social as centrais sindicais: USO, CC. OO., e UGT.

Anexo I. Protocolo de actuación contra o acoso sexual, o acoso por razón de sexo y acoso psicolóxico

#### Definición:

1. Acoso sexual é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva. Considéranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo

3. Acoso psicolóxico no traballo.

4. Para os efectos do establecido neste procedemento, considérase acoso psicolóxico ou moral aquela situación na que unha

persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica de forma sistemática durante un tempo prolongado sobre outra persoa no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, menoscabar a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores e degradar deliberadamente as súas condicións de traballo, producíndolle un dano progresivo e continuo á súa dignidade que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente á contorna laboral.

Pode dirixirse fronte a un traballador/a subordinado (acoso descendente), contra un compañeiro de traballo (acoso horizontal) ou mesmo contra un superior xerárquico (acoso ascendente). Os elementos configuradores das condutas de acoso pódense resumir en:

- Intención de danar
- Persistencia no tempo
- Vulneración de dereitos fundamentais da vítima.

#### Medidas preventivas

Establécense como medidas preventivas de acoso no ámbito de aplicación deste convenio, as seguintes:

1. Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo.

2. Divulgar os principios enunciados e obxectivos contemplados en materia de acoso, empregándose de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de corresponsabilidade en vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e directivos.

3. Difundir este protocolo, para o coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal, co obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgando o máis amplamente posible dentro da empresa o seu contido, polas canles habituais de comunicación interna (taboleiro de anuncios, Internet, intranet, etc.)

#### Procedemento de actuación

Protexerase en todo momento, a intimidación, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da vítima, tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

No caso de terceiras persoas afectadas polo proceso, na súa condición de denunciante e/ou testemuñas, garantirase en todo momento que non sufran ningún tipo de represalia.

Nas empresas afectadas por este convenio, designarase á persoa ou persoas responsables do tratamento dos casos de acoso, dando traslado ao persoal para o seu coñecemento. En todo caso, entenderase que a persoa encargada é aquela que ostente a responsabilidade na empresa, en materia de persoal.

A iniciación dos procedementos aquí descritos, terá lugar a partir da comunicación dos feitos, de forma verbal ou escrita, por parte da persoa vítima ou terceiras persoas coa achega de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a denuncia vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, decidindo esta, en última instancia, se quere que esta se interpoña, en base ao principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido neste protocolo.

#### Procedemento informal:

De forma verbal a persoa que se considere vítima de acoso, comunicarllo a quen ela considere oportuno: á persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa (responsable de Recursos Humanos), á Dirección da empresa e/ou aos/as representantes sindicais.

En atención a que o que se pretende é que a conduta non desexada cese, procederase o máis rapidamente posible, co fin de que a Dirección da empresa, advirta á persoa acusada de cometer acoso, que a dita conduta está prohibida na empresa, que é ofensiva ou incómoda e que interfere no traballo, requiríndoa para que, de ser certo, proceda a poñer inmediatamente fin a esta.

Se a vítima non queda satisfeita coa resolución adoptada, poderá solicitar a apertura do procedemento formal. En todo caso, deste procedemento informal remitirase informe á Dirección da empresa.

#### Procedemento formal:

Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación deberá formalizarse por escrito por parte da persoa vítima ou terceira persoa coñecedora dos feitos. Canalizarase a través da persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, da Dirección da empresa e/ou dos/as representantes sindicais.

Na denuncia, quedará documentada a identificación da persoa vítima, da persoa acosadora e se a denuncia a interpón unha terceira persoa, esta deberá tamén identificarse. Así mesmo, deberá constar unha descrición detallada da conduta de acoso imputada e a sinatura da persoa denunciante en proba de conformidade.

Logo de recibir a denuncia, procederase a abrir expediente informativo, no cal o instrutor será o responsable do tratamento destes casos e o secretario un representante legal dos traballadores, para o caso que o houbese, e na súa falta un traballador designado polo responsable. O prazo para realizar as oportunas investigacións e resolver o caso será como máximo de 25 días hábiles, a partir do inicio da instrución.

A vítima de acoso, en prevención dunha deterioración da situación ou dun posible risco para a súa saúde e a súa seguridade, poderá solicitar que se adopten as medidas necesarias para evitar, durante a tramitación do expediente, que vítima e acosador, compartan espazo e tempo laboral, se estas medidas fosen posibles. En calquera caso, as medidas non poderán supoñer un empeoramento das condicións laborais da vítima.

Este protocolo de actuación non impide que a vítima poida iniciar accións legais, se así o considera, e/ou interpoñer denuncia ante a Inspección de Traballo.

#### Réxime disciplinario

A constatación da existencia de acoso, en calquera das modalidades descritas neste protocolo, será considerado como infracción moi grave en materia de relacións laborais, e sancionarse, atendendo ás circunstancias, de acordo coa normativa laboral vixente.

#### Réxime de incompatibilidades

No caso de que calquera das persoas implicadas nun procedemento concreto (denunciante/ denunciado/a) tivese unha relación de parentesco, por afinidade ou por consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta coa persoa encargada de tramitar e/ou resolver, e para os supostos nos que esta estivese adscrita ao mesmo organismo e/ou departamento que o da persoa denunciante ou denunciada/o, quedará automaticamente invalidada para formar parte do procedemento de resolución.

#### Protección de datos

Toda a información relativa aos procedementos desenvolvidos ao amparo deste protocolo ten a consideración de reservada e secreta, tendo unicamente acceso a ela as partes implicadas, a Dirección da empresa e/ou a representación sindical, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de incompatibilidades, que quedarán excluídos desta.

#### Táboa salarial 2021

Grupo; Postos de traballo indicativos; S. base; S. anual  
 I.A); Director/a.; 1.288,98 €; 19.334,70 €  
 I.B); Xefe/a de administración, xefe/a de vendas, xefe/a de compras; 1.221,68 €; 18.325,20 €  
 I.C); Supervisor/a, coordinador/a xeral, xefe/a de centro.; 1154,36 €; 17.315,40 €  
 II.A); Xefe/a de almacén; xefe/a de supermercado; xefe/a de sección.; 1100,56 €; 16.508,40 €  
 II.B); Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1088,13 €; 16.321,95 €  
 II.C); Oficial administrativo/a, programador/a; 1060,16 €; 15.902,40 €  
 III.A); Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, capataz, viaxante/a; 1033,29 €; 15.499,35 €  
 III.B) Dependente, oficial de 2ª chofer, caixeiro/a repoñedor/a, caixeiro/a dependente/a, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo/a, axudante mecánico/a, axudante electricista, peón de mantemento, mozo/a especializado/a; 992,9 €; 14.893,50 €  
 IV; Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, axudante, persoal de limpeza; 965,97 €; 14.489,55 €

#### Táboa salarial 2022

Grupo; Postos de traballo indicativos; S. Base; S. Anual  
 I.A); Director/a.; 1.315,98 €; 19.739,70 €  
 I.B); Xefe/a de administración, xefe/a de vendas, xefe/a de compras; 1.248,68 €; 18.730,20 €  
 I.C); Supervisor/a, coordinador/a xeral, xefe/a de centro.; 1.181,36 €; 17.720,40 €  
 II.A); Xefe/a de almacén; xefe/a de supermercado; xefe/a de sección.; 1.127,56 €; 16.913,40 €  
 II.B); Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1.115,13 €; 16.726,95 €  
 II.C); Oficial administrativo/a, programador/a; 1.087,16 €; 16.307,40 €  
 III.A); Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, 15.904,35 € capataz, viaxante/a; 1.060,29 €  
 III.B) Dependente, oficial de 2ª chofer, caixeiro/a repoñedor/a, caixeiro/a dependente/a, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo/a, axudante mecánico/a, axudante electricista, peón de mantemento, mozo/a especializado/a; 1.019,90 €; 15.298,50 €  
 IV); Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, axudante, persoal de limpeza; 992,97 €; 14.894,55 €

#### Táboa salarial 2023

Grupo; Postos de traballo indicativos; S. base; S. anual  
 I.A); Director/a.; 1.345,98 €; 20.189,70 €  
 I.B); Xefe/a de administración, xefe/a de vendas, xefe/a de compras; 1.278,68 €; 19.180,20 €  
 I.C); Supervisor/a, coordinador/a xeral, xefe/a de centro.; 1.211,36 €; 18.170,40 €  
 II.A); Xefe/a de almacén; xefe/a de supermercado; xefe/a de sección.; 1.157,56 €; 17.363,40 €  
 II.B); Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1.145,13 €; 17.176,95 €  
 II.C); Oficial administrativo/a, programador/a; 1.117,16 €; 16.757,40 €  
 III.A); Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, capataz, viaxante/a; 1.090,29 €; 16.354,35 €  
 III.B) Dependente, oficial de 2ª chofer, caixeiro/a repoñedor/a, caixeiro/a dependente/a, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo/a, axudante mecánico/a, axudan-



te electricista, peón de mantemento, mozo/a especializado/a; 1.049,90 €; 15.748,50 €

IV); Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, axudante, persoal de limpeza; 1.022,97 €; 15.344,55 €

#### Táboa salarial 2024

Grupo; Postos de traballo indicativos; S. base; S. anual

I.A); Director/a.; 1.375,98 €; 20.639,70 €

I.B); Xefe/a de administración, xefe/a de vendas, xefe/a de compras; 1.308,68 €; 19.630,20 €

I.C); Supervisor/a, coordinador/a xeral, xefe/a de centro.; 1.241,36 €; 18.620,40 €

II.A); Xefe/a de almacén; xefe/a de supermercado; xefe/a de sección.; 1.187,56 €; 17.813,40 €

II.B); Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1.175,13 €; 17.626,95 €

II.C); Oficial administrativo/a, programador/a; 1.147,16 €; 17.207,40 €

III.A); Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, capataz, viaxante/a; 1.120,29 €; 16.804,35 €

III.B) Dependente, oficial de 2ª chofer, caixeiro/a repoñedor/a, caixeiro/a dependente/a, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo/a, axudante mecánico/a, axudante electricista, peón de mantemento, mozo/a especializado/a; 1.079,90 €; 16.198,50 €

IV); Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, axudante, persoal de limpeza; 1.052,97 €; 15.794,55 €

#### Anexo III. Partes asinantes.

Por la parte empresarial:

Confederación Empresarial de Ourense

J. Carlos González Marquina, (DNI: 34 926 704-P)

Clara de Lorenzo Rodríguez, (DNI 32 773 578-G)

María de Miguel Pérez, (DNI 34 962 616-V)

Rafael Souto Outeda, (DNI 35 286 928-Y)

Mª José Fernández Robledo, (DNI 34 972 637-X)

Por la parte social:

Por USO

Adela Maseda Grande, (DNI 34 959 646-Z)

Pilar González Peña, (DNI 34 936 501-M)

Concepción López Caride, (DNI 34 947 722-G)

Gerardo M. Román Iglesias, (DNI 34 949 839-M)

Por CC. OO.:

Mª Paz Balboa Carrajo, DNI 44 451 288-Q

Mª Teresa Ceballos Bermúdez, DNI 34 983 953-X

Isabel Pérez Bermejo, DNI 44 472 399-J

Juan Zas Candame, DNI 32 760 146-G

Por UGT:

Manuel Seara Masid,

Daniel Framiñán Díaz

## Consellería de Empleo e Igualdad

### Jefatura Territorial

#### Ourense

Convenio o acordo: Comercio de Alimentación

Expediente: 32/01/0048/2021

Fecha: 02/07/2021

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio: número 32000545011991

#### Antecedentes

1. El día 30-06-2021, la representación de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa do Comercio

de Alimentación presenta, por medios electrónicos, la solicitud de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia del convenio colectivo de la citada empresa, para el período de vigencia desde 01/01/ 2021 hasta 31/12/2024.

Con la solicitud, se remite, la siguiente documentación, entre otra:

- El acta de acuerdo y firma del convenio suscrito por la parte empresarial; Confederación Empresarial de Ourense y por la representación de los trabajadores (centrales sindicales: USO, CC. OO. y UGT), el 17-06-2021.

2. En el acuerdo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

#### Consideraciones legales

Primero: la competencia para resolver el presente expediente viene determinada a favor de esta jefatura territorial por lo establecido en el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de Trabajo (BOE 232, de 28 de septiembre de 1982), por el Decreto 110/2020, de 6 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia y por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su depósito y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 272, de 14 de octubre de 2020).

Segundo: el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24 de octubre de 2015), faculta a la autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los acuerdos colectivos pactados en el ámbito de su competencia en concordancia con lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Analizados los preceptos citados y demás de general aplicación, esta Jefatura Territorial acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El jefe territorial de la Consellería de Empleo e Igualdade en Ourense. Fdo.: Yago Borrajo Sánchez

#### Convenio colectivo del Comercio de Alimentación

##### Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio afecta a todas las empresas de alimentación de la provincia de Ourense. En ellas se incluyen los mayoristas y distribuidores; los comercios detallistas; los supermercados y autoservicios; los economatos; las chacinerías; las carnicerías y pescaderías; y, en general, todas las empresas de los sectores de comercio-alimentación y comercio-ganadería.

##### Artículo 2. Vigencia

La duración del presente convenio será de cuatro años; comenzará a regir el 1 de enero de 2021 y finalizará el 31 de diciembre de 2024.

El convenio se prorrogará en su contenido íntegro mientras no sea modificado por otro que lo sustituya, y se considerará

automáticamente denunciado una vez finalizada la vigencia prevista en este artículo.

#### Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones que se establecen en este convenio serán compensables y absorbibles en cómputo anual, de acuerdo con la legislación vigente, respetando las situaciones personales de igual forma.

#### Artículo 4. Jornada laboral.

La jornada máxima de trabajo queda establecida en 1.812 horas al año, cada empresa puede realizar una distribución irregular en periodos de cuatro meses.

En este periodo cuatrimestral la distribución semanal podrá superar las 40 horas de trabajo, con el límite de 9 horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los periodos de menor trabajo. Antes del inicio de cada periodo de distribución irregular de la jornada se publicará, con 15 días de antelación, el calendario correspondiente al citado periodo.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará de manera que los trabajadores/as, con carácter general, conozcan como mínimo con la antelación de una semana, la fijación del horario de la semana siguiente. Los cuadros horarios deberán contener como mínimo:

- Horario de trabajo diario del centro de trabajo.
- Jornada semanal de trabajo de cada puesto, asignando tantos turnos como sean necesarios para la cobertura de los dichos puestos.
- Los días festivos e inhábiles.
- Descansos semanales y entre jornadas.
- Horario de descanso (en jornadas continuadas de más de 6 horas, 15 minutos de tiempo de bocadillo como jornada retribuida.)

Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada de los que deberá informarse a los trabajadores/as, respetando siempre los límites establecidos legalmente.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral de los centros de trabajo afectados por el presente convenio finalizará a las 19:00 horas. El inventario anual que se realice en las empresas deberá quedar comprendido dentro de la jornada ordinaria.

Anualmente, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores/as el calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima anual o, en su caso, la pactada. El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo. Este calendario deberá confeccionarse en los dos primeros meses del año.

#### Artículo 5. Vacaciones

El periodo anual de vacaciones es de 31 días naturales. Las vacaciones se podrán disfrutar en el transcurso del año. Es obligatorio para la empresa, conceder 21 días naturales en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, de forma rotativa. Si el primer día de vacaciones coincide en sábado o víspera de festivo, estas empezarán a computar el primer día hábil. La empresa de común acuerdo con el Comité de Empresa y delegados de personal, elaborará un calendario de vacaciones, que deberá quedar confeccionado antes del 31 de enero del año que corresponda. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan con dos meses de antelación.

Si antes del periodo de vacaciones el trabajador/la sufriera un accidente laboral, o incapacidad temporal, de común acuerdo, empresa y el trabajador/a señalarán un nuevo periodo de vacaciones equivalente a los días pendientes de disfrute.

La empresa, a solicitud del trabajador/la, estará obligada a entregarle un justificante con las fechas de inicio y terminación de las vacaciones.

#### Artículo 6. Horas extras

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada una de las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias realizadas se retribuirán con un incremento del 75 % y las realizadas en domingo o días festivos se retribuirán con el 100 % de recargo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente. Asimismo, se le entregará una copia de este registro al trabajador/a en el parte correspondiente, así como al Comité de Empresa, o en su caso, delegado de personal.

Por común acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá sustituir la compensación económica de estas horas extras, por descanso compensatorio en el mismo porcentaje de recargo en que están retribuidas. Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, conforme a los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias habituales: supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias, necesarias para pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios correspondientes y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

#### Artículo 7. Licencias y permisos

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del convenio si avisa con suficiente antelación y lo justifica posteriormente, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de los establecidos en la legislación vigente.

1. Matrimonio civil o religioso: 16 días.

2. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de hijos o cónyuge: 4 días laborables. Si mediara desplazamiento: 6 días laborables. Podrá disponerse de estos días mientras dure la hospitalización, disponiendo a su vez de los mismos de forma continuada o alterna.

3. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes en primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad (no incluidos en el punto anterior) 4 días. Si mediara desplazamiento: 6 días. Se podrá disponer de estos días mientras dure la hospitalización, disponiendo a su vez de los mismos de forma continuada o alterna.

4. Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

5. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

7. En el caso de salidas al médico, el tiempo empleado cuando la visita coincida con el horario de trabajo.

8. Los trabajadores/as tendrán derecho sin necesidad de justificación a tres días por asuntos propios, si bien, no podrán acumularse a vacaciones, puentes o Navidad. Deberán ser preavisados con 15 días de antelación, salvo urgente necesidad, que deberá ser acreditada.



9. Las trabajadoras por lactancia de hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada en media hora para esta finalidad. Este derecho podrán disfrutarlo indistintamente el padre o la madre siempre que ambos trabajen. Este período podrá acumularse por jornadas completas. Si la mujer se reincorpora tras las 16 semanas después del parto, le corresponderán, por la acumulación del permiso de lactancia, 18 días naturales que disfrutará en los días inmediatamente posteriores a la baja de maternidad en su totalidad. Si la distribución de su baja de maternidad fuera otra, se calcularán los días que correspondan a la acumulación.

10. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquiera causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la merma proporcional del salario.

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

12. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con pleno derecho a la remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, después de aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

13. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos, y hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. No podrán coincidir más de dos permisos en el mismo centro de trabajo, debiendo el trabajador que tenga derecho a dicho permiso, solicitarlo con por lo menos 15 días de antelación.

14. Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo, tendrán derecho a acompañar al médico, tanto de la Seguridad Social como de los centros de salud privada a sus hijos/as menores de edad o familiares que estén bajo su dependencia, por el tiempo indispensable de la consulta, debiendo en todo caso aportar el justificante médico de la dicha asistencia, y en el que se hará constar la hora de entrada y salida.

15. El tiempo preciso para la asistencia a exámenes para la obtención del carné de conducir.

Salvo la licencia recogida en el apartado a), las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante su inscripción en el Registro Municipal podrán disfrutar de las anteriores licencias y permisos.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en la legislación que resulte de aplicación (Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, o cualquier otra que pudiese resultar de aplicación).

#### Artículo 8. Licencia no retribuida

Los trabajadores/las en caso de enfermedad grave del padre, de la madre, cónyuge o hijo, podrán solicitar una excedencia voluntaria de 28 días naturales no retribuidos en periodos de 7

días naturales con un preaviso de 15 días, excepto casos de urgente necesidad, que deberá ser acreditada.

#### Artículo 9. Excedencias

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o de ser el caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de cada familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo dispuesto en este artículo, será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación para cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este período la reserva será de un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurrieran cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/las permanecieran en esta situación.

Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiera trabajadores/as en situación de excedencia forzosa.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/la interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

#### Artículo 10. Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado percibirá tres pagas extraordinarias, consistente en una mensualidad del salario vigente en cada momento más la antigüedad correspondiente, asimismo, el plus de permanencia según lo convenido en el artículo 11. Estas pagas serán abonadas de la siguiente manera:

- Paga de verano, antes del 20 de julio.
- Paga de Navidad, antes del 20 de diciembre.
- Paga de primavera, antes del 21 de marzo (se devengará del 1-enero a 31 de diciembre del año anterior a su abono).

#### Artículo 11. Condiciones económicas.

Cada uno de los cuatro años de vigencia, el salario se incrementará en las cantidades que se detallan:

- 2021: se incrementará el salario base en 25 €.
- 2022: se incrementará el salario base en 27 €.
- 2023: se incrementará el salario base en 30 €.
- 2024: se incrementará el salario base en 30 €.

#### Artículo 12. Antigüedad

El concepto de antigüedad y aumentos periódicos por año de servicio que se venía abonando por porcentajes según los años

de antigüedad en la empresa, queda modificado por el acuerdo entre las partes por entender que dificulta la contratación indefinida y permanencia de los trabajadores/as que accedan ahora o lo hubiesen en los últimos años, a un puesto de trabajo.

Por eso, y con la intención de promover y consolidar la contratación indefinida y el empleo en el comercio de alimentación, se acuerda modificar el complemento de antigüedad previsto hasta ahora en el convenio de la siguiente manera:

a) Los trabajadores que el 1 de enero de 1998 vinieran percibiendo una cantidad en concepto de antigüedad, la seguirán percibiendo en concepto de antigüedad consolidada.

b) A esta antigüedad consolidada habrá que añadirle la parte proporcional generada desde el cumplimiento del último cuatrienio hasta el 31 de diciembre de 1997.

c) Los trabajadores/as que figuren de alta el 1 de enero de 1998 percibirán, durante la vigencia de su contrato, una gratificación de permanencia que se establece del siguiente modo:

- Esta gratificación se abonará a partir de 1 de enero de 1998, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, y se abonará distribuida entre las 3 pagas extraordinarias en el año siguiente a su aplicación.

- La cuantía de esta se obtendrá de multiplicar el salario base anual del convenio por el 1,25% (para su distribución entre las pagas extraordinarias).

d) Los trabajadores/as contratados con posterioridad al 1 de enero de 1998 no disfrutarán del complemento de antigüedad, dado que el concepto desapareció como tal del convenio colectivo de comercio de alimentación de Ourense a partir del 1 de enero de 1998.

#### Artículo 13. Dietas

Tendrán derecho a ellas todos los trabajadores/as que, mediante orden expresa de la empresa, se vean obligados a realizar viajes o trabajos de carácter profesional por cuenta y bajo la dependencia de la empresa, con desplazamientos a lugares distantes del centro de trabajo, que imposibiliten su regreso y en los que haga falta efectuar comidas fuera de su domicilio habitual, o cuando tengan necesidad de desplazarse a localidades donde la misión encomendada también exija una permanencia que obligue a alojarse. La cuantía de estas será:

Dieta completa 46 €

Comida 17 €

Cena 11,50 €

Desayuno 3,50 €

O bien, mediante acuerdo con la empresa, utilizando el sistema de gastos a justificar.

#### Artículo 14. Kilometraje

Cuando el trabajador/a tenga que realizar por iniciativa de la empresa, tareas o funciones en un centro distinto al habitual, que estando dentro de la provincia, no pertenezca a la zona urbana, recibirá siempre que necesite hacer uso de su vehículo para el desplazamiento, un plus de 0,21 euros por kilómetro.

#### Artículo 15. Complemento asistencial en caso de enfermedad o accidente

En caso de incapacidad temporal debido a enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen asistencial de esta, la empresa complementará el salario hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de los 12 meses, aunque el trabajador/a fuera sustituido.

En lo referente al personal que, en el caso de enfermedad común o accidente laboral, no haya cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente

anteriores al hecho causante, la empresa estará obligada a satisfacer la retribución básica.

#### Artículo 16. Ropa de trabajo

Las empresas estarán obligadas a facilitarles a sus trabajadores/as un mínimo de dos piezas de ropa de trabajo por año.

A los conductores/as y repartidores/as se les facilitarán uniformes de trabajo acondicionados a las temperaturas de verano e invierno, así como ropa de agua. En la sección de pesquería se entregarán botas de agua. Su uso será obligatorio. El calzado será entregado por la empresa solamente cuando sea considerado como EPI en atención el puesto de trabajo.

#### Artículo 17. Trabajadores en cámaras de congelación

El trabajador/a que opere en cámaras de congelación, con independencia de que sea dotado de piezas de ropa idóneas para su labor, percibirá una gratificación del 25% de su salario base, siempre y cuando trabaje más del 25% de su jornada en dichas cámaras.

#### Artículo 18. Retirada del carné de conducir y multas

En el caso de retirada del carné de conducir por causa no imputable al trabajador/a, la empresa se comprometerá a facilitar al trabajador/a afectado un puesto de trabajo idóneo, de acuerdo con su categoría profesional, sin que con esto se vea mermado su salario.

La empresa pagará las multas originadas por excesos de carga, mal aparcamiento, en el caso de carga y descarga, y número de viajeros excesivo, que tengan condición de personal al servicio de la empresa; así como, cuando en el tacógrafo aparezca un exceso de horario autorizado.

#### Artículo 19. Garantía "ad personam"

Las condiciones laborales pactadas en este convenio se entenderán con carácter de mínimas. Deben ser respetadas las condiciones de todo tipo que vengán disfrutando los trabajadores/as mientras sean más beneficiosas que las establecidas aquí.

Con respecto a esto, se aclara que, sobre la denominación de gratificación familiar para aquellos trabajadores/as que la tengan reconocida en nómina el 31 de mayo de 1991, estos mantendrán su cuantía actual, dejando de percibirla o disminuyendo en el momento en que desaparezcan legalmente las circunstancias de su aplicación.

#### Artículo 20. Descanso semanal

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio, que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o en su lugar la mañana del lunes y el día completo del domingo, salvo que mediante un acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as se pacten otras condiciones.

Las fiestas laborables tendrán carácter retribuido y no recuperable. Cuando coincida el personal de ruta con fiesta local, la empresa compensará ese día con el descanso del día siguiente, siempre y cuando este no sea festivo, en cuyo caso pasará al siguiente día.

#### Artículo 21. Desconexión digital

Las empresas reconocen el derecho a la desconexión digital del personal incluido en el ámbito funcional del convenio, a fin de garantizarles el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar una vez finalizada su jornada laboral.

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



empresa precise del personal, una vez finalizada su jornada laboral, contactará preferiblemente por teléfono, comunicando la urgencia de la situación.

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

#### Artículo 22. Comisión paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado, con sede en Ourense, (plaza de las Damas, nº 1, CP 32005).

La comisión estará integrada por un representante por cada central sindical firmante del convenio y por igual número, de representantes por la Confederación Empresarial de Ourense. Será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen los puntos a tratar en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, la cual deberá contestar a la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión de la comisión paritaria deberá celebrarse en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
- c) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
- d) Cualquier otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por el convenio o por la legalidad vigente.

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

#### Artículo 23. Delimitación de las funciones del conductor

Chófer de 1ª: es el trabajador/a que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce vehículos para cuyo manejo se exige el permiso de conducir de 1ª especial o 1ª, cuida de la conservación de estos, cobra la mercancía de acuerdo con las instrucciones que recibe y debe participar en la carga y descarga.

Chófer de 2ª: es el trabajador/a que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce vehículos para cuyo manejo se exige el permiso de conducir de 2ª o de 3ª clase, cobra la mercancía de acuerdo con las instrucciones que recibe y debe participar en la carga y descarga.

El conductor/a de 1ª tendrá la categoría de oficial de 1ª o de oficial de 2ª.

#### Artículo 24. Igualdad en el trabajo

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

#### Artículo 25. Derechos sindicales

Las centrales sindicales podrán nombrar un delegado sindical, en todas las empresas afectadas por el presente convenio con más de 250 trabajadores/as, siempre que tengan representación en el comité.

Las empresas están obligadas a entregar copia básica del contrato a la representación legal de los trabajadores/as (comités de empresa, delegados/as de personal), que firmará el correspondiente recibí para acreditar que se realizó dicha entrega.

#### Artículo 26. Premio por compensación de la antigüedad

Aquellos trabajadores/as que lleven por lo menos 10 años en la empresa y causen baja voluntaria en esta a partir de los 60 años y hasta los 65, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 6 meses, reduciéndose un mes por cada año, hasta alcanzar los 65.

Los trabajadores/as que igualmente cesen voluntariamente a los 65 años percibirán dos meses de vacaciones retribuidas. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo. El/la trabajador/a debe comunicarle de forma fidedigna a la empresa su decisión. La empresa le entregará al trabajador/a que solicite el premio de vacaciones, un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho. Durante este período percibirá el salario base, antigüedad, gratificación de actividad y gratificación de permanencia.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá haber cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiese pactado en el convenio y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

#### Artículo 27. Vigilancia de la salud

De conformidad con lo previsto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Esta vigilancia es voluntaria y solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. Si optara por no realizarla deberá firmar su renuncia expresa. El empresario ofrecerá una evaluación de la salud en una nueva incorporación a un puesto de trabajo, a intervalos periódicos o tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El contenido y las pruebas médicas deberán ajustarse a los protocolos y reglamentos emanados del Ministerio de Sanidad, por lo que serán específicos para los diferentes puestos, en función de las características de éstos y de los productos, en su caso, que se utilicen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo por el personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los resultados deberán ser entregados inmediatamente después de que se reciban en sobre cerrado a cada trabajador/a personalmente.

La empresa deberá mantener al día un archivo documental con los resultados estadísticos y con una ficha individualizada de cada trabajador o trabajadora, en la que se especifiquen los reconocimientos y pruebas practicadas, actividades desarrolladas, puestos de trabajo que se ocuparon, así como los materiales y sustancias que se utilizan en estos.

Los representantes de los trabajadores/as serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o trabajadora

para el desempeño del puesto de trabajo, o por la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, con el fin de que se puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Asimismo, la Comisión Paritaria será informada de los resultados globales a nivel estadístico, con el fin de poder evaluar la necesidad o no de establecer programas de actuación preventiva en el sector, en función de los problemas de salud que se puedan observar.

Todos los centros de trabajo dispondrán de un botiquín de primeros auxilios, dotado con el material adecuado a la actividad desarrollada y a los riesgos evaluados, así como a las dimensiones de las instalaciones y al número de trabajadores y trabajadoras. En cualquiera caso, dicho botiquín de primeros auxilios deberá contar con desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes de usar y tirar.

Aquellos centros en los que presten servicio más de 50 trabajadores y trabajadoras dispondrán, además, de un local destinado a primeros auxilios, que contará con botiquín de primeros auxilios, camilla y una fuente de agua potable.

Las empresas facilitarán la formación en materia de primeros auxilios, a por lo menos una persona de cada 50 trabajadores/as.

En cada empresa se realizará la correspondiente evaluación de riesgos laborales por puestos que incluirá un análisis de la necesidad de que se dote a los trabajadores/as de los EPI idóneos, incluido el calzado de seguridad. Tanto la evaluación como la planificación se presentará a los comités de seguridad y salud de cada empresa.

#### Artículo 28. -Régimen disciplinario

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

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuera su cualificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiese.

#### Graduación de las faltas.

##### 1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que eso no causase riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyos casos podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

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

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o del que fuera responsable y que produzcan deterioros leves de éste.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

##### 2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o descuido en el trabajo, salvo que de ellas derivaran perjuicios graves a la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportaran riesgo de accidente para las personas, en cuyos casos serán consideradas como faltas muy graves.

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

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

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

##### 3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propie-





dad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

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

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

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

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

h) La merma voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

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

j) El abuso de autoridad ejercido por los que desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual y moral (ver anexo I).

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

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

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al punto de la comisión del hecho, el trabajador fuera sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Sanciones

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

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes, y despido disciplinario.

2. La prescripción de las sanciones se producirá al cumplirse los plazos de diez días, veinte días, e sesenta días, según se trate de falta leve, grave o muy grave a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 29. Período de prueba

Se establece un período de prueba para todos los trabajadores/as contratados durante la vigencia del presente convenio, que será el siguiente:

- Grupos de tarifa 1 e 2: 6 meses.
- Grupos de tarifa 3 a 8: 3 meses.
- Grupos de tarifa 9 e siguientes: 15 días laborables.

#### Artículo 30. Sumisión al AGA.

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

Ambas partes acuerdan someterse al AGA en los propios términos en los que está formulado.

#### Artículo 31. Clasificación del personal

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Grupo I.

Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores/as que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, prácticas normativas y procedimientos amplios, con un alto grado de autonomía a partir de directrices generales. Se integra en este grupo profesional el personal que ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

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

#### Puestos de trabajo indicativos:

Nivel A: directores/as de departamento.

Nivel B: jefe/a de administración, jefe/a de ventas, jefe/a de compras

Nivel C: supervisor/a, Coordinador/a general, jefe/a de centro Grupo II.

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

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

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

Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos, necesitando identificar la información que requiere el desarrollo del trabajo, y ejecutar acciones que conduzcan a la aparición de la información y su tratamiento, informando acerca de las normas de seguridad y velando por su cumplimiento.

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

Puestos de trabajo indicativos:

Nivel A: jefe/a de almacén, jefe/a de supermercado, jefe/a de sección

Nivel B: analista, responsable de expedición, recepcionista

Nivel C: oficial/a administrativo, programador/a

Grupo III.

Se integra en este grupo el personal que ejecuta trabajos que requieren especialización y conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desarrollado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

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

Puestos de trabajo indicativos:

Nivel A: mecánico, electricista, oficial de primera /chófer, operador/a informático/a, capataz, viajante.

Nivel B: dependiente, oficial de 2ª chófer, cajero/a reponedor/a, cajero/a dependiente/a, cajero/a, auxiliar de grabación, auxiliar administrativo/a, ayudante de mecánico/a, ayudante de electricista, peón de mantenimiento, mozo/a especializado/a.

Grupo IV.

Se integra en este grupo profesional el personal que realiza tareas y/o funciones que se ejecutan según indicaciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, pueden suponer esfuerzo físico y/o atención, así como adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas, su responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Las funciones pueden implicar esfuerzo físico. Puestos de trabajo indicativos:

Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, ayudante, personal de limpieza.

Este grupo se considerará de entrada para el personal sin experiencia. El personal de este grupo que a la publicación del presente convenio lleve más de dos años, pasará al grupo III.B).

Artículo 32. Modalidades de contratación.

A) Contratos para la formación. Se pueden realizar contratos para la formación con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 21 años. El salario de contratación será igual al salario base de su categoría durante la vigencia del contrato.

B) Contrato en prácticas. La retribución de los trabajadores/as con un contrato en prácticas será del 100 % del salario de su categoría profesional durante la vigencia del contrato.

C) Contrato por obra o servicio determinado (Artículo 15.1.a. del Estatuto de los Trabajadores). De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.a. del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales establecidos en él, se identifican como tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los supuestos de consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de establecimientos comerciales. En estos casos la duración máxima de los contratos será de dos años.

D) Contrato por circunstancias del mercado (Artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores). De conformidad con el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores, de cara a una menor precariedad del empleo y buscando aprovechar al máximo las posibilidades de empleo que se derivan del actual ciclo económico, el contrato, debido a las circunstancias de mercado a las que se refiere el citado artículo, podrá firmarse con una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

E) Contratación indefinida

En empresas que tengan más de 30 trabajadores/as tendrán que tener como mínimo el 75% de empleo fijo en sus equipos a 31 de diciembre de 2012. En el cómputo de la estabilidad no se tendrán en consideración los contratos de interinidad.

F) Contrato de interinidad:

Para sustituir trabajadores/as con reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45, y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con el artículo 4 del RD 2.720/1998.

G) Contrato a tiempo parcial:

Aquellos trabajadores/as cuya jornada sea igual o inferior a 4 horas diarias, las realizarán de forma continuada, es decir, en un solo turno.

Con el objetivo de que los trabajadores contratados a tiempo parcial, que estén interesados, y vengán realizando horas complementarias, puedan ampliar su jornada semanal, se le reconoce el derecho a solicitar la consolidación como jornada del 50% de las horas complementarias realizadas, por motivos estructurales, de promedio en los últimos 15 meses, siempre que el trabajador hubiese hecho horas complementarias por dicha causa, por lo menos, durante 12 meses en ese mismo período.

H) Trabajadoras víctimas de violencia de género:

En caso de que la trabajadora tuviera un contrato a tiempo parcial, tendrá preferencia a optar a las vacantes de contrato a tiempo completo y viceversa.

Artículo 33. Indemnización a la contratación

Para aquellos contratos de duración determinada, se establece una indemnización equivalente a un día por mes trabajado. Quedan excluidos del cobro de esta indemnización los contratos de interinidad o relevo sea cual sea la causa, y fundamentalmente si se trata de maternidad, vacaciones, o incapacidad temporal.

Si el trabajador/a rescindiera voluntariamente su contrato antes de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas perderá el derecho a percibir la indemnización prevista en este artículo, derecho que también perderá si, finalizado el contrato, el trabajador/a continuara en la empresa.

Artículo 34. Movilidad geográfica

Desplazamiento: las empresas podrán desplazar su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en el que presten sus servicios durante cualquier período de tiempo, basando el



citado desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

**Traslado:** se entiende por traslado o desplazamiento a otro centro de trabajo que implique cambio de domicilio. Se entiende que un desplazamiento implica cambio de domicilio cuando el centro de trabajo del nuevo destino dista más de 40 km de su centro de trabajo actual o de su domicilio actual.

Para los supuestos de traslados de personal por los motivos considerados en la ley se establecen los siguientes mecanismos:

- negociación preceptiva con la representación legal de los trabajadores.

- intervención de los mecanismos del AGA en el caso de desacuerdo de la comisión paritaria.

- recuperación del puesto de trabajo anterior en el caso de laudo o sentencia favorable.

- preaviso de 45 días.

- plazo de incorporación al nuevo centro de trabajo de 30 días.

Los traslados no tendrán una duración inferior a 12 meses en un período de tres años. Si, debido al traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador/a de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad. Los casos de traslado, según la definición anterior, darán lugar al trabajador/a trasladado a los siguientes conceptos compensatorios:

- billete para él/ella y los familiares que vivan a su cuenta.

- transporte del mobiliario, ropa y utensilios de su hogar.

- indemnización por cambio de vivienda, consistente en dos veces el salario base mensual de su categoría profesional en un único pago.

- compensación durante 12 meses de la diferencia de coste de vivienda en alquiler (vivienda de las mismas características).

Una vez notificada la decisión de traslado, el trabajador/a podrá optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

#### Artículo 35. Maternidad

De conformidad con el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de parto, la mujer tiene derecho a la suspensión de su contrato durante un período de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El mes de vacaciones correspondiente podrá ser disfrutado antes o después de la baja por maternidad a elección de la trabajadora. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, del período que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciar el período de descanso por maternidad, podrá optar para que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas, y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento

a partir de la que se constituye la adopción. Si no existiera puesto de trabajo o función compatible con su estado, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la merma equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

La empresa definirá los puestos de trabajo con riesgo que afecten específicamente a la mujer embarazada o el feto, para lo cual elaborará una relación de puestos alternativos a ocupar en estas circunstancias.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses podrán optar por sustituir el derecho considerado en el artículo 37.4 del Estatuto por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo.

#### Artículo 36. Tablón de anuncios.

Todas las empresas facilitarán un tablón de anuncios que deberá estar situado en una zona accesible y de paso a todos los trabajadores/as, en el que todos los sindicatos con representación en el convenio podrán colocar sus comunicados.

#### Artículo 37. Comisión de Seguimiento de la contratación.

Se establece una comisión de seguimiento de la contratación que estará formada por la comisión paritaria del convenio en la que sus componentes serán los mismos que procedieron a la firma del convenio.

#### Artículo 38. Vinculación a la totalidad

Este convenio se considerado como un todo, por lo que la anulación de cualquier artículo por la autoridad laboral o judicial, llevará consigo y dejará sin efecto lo acordado en la negociación de 2017, debiendo procederse a la renegociación de dicho convenio.

#### Artículo 39. Cláusula de descuelgue salarial

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

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

- Comisión paritaria del convenio.

- Negociación con la RLT.

- Mecanismos del AGA.

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

- Acreditación por medio de la contabilidad de los resultados de los dos últimos ejercicios en los que consten pérdidas.

- Plan de viabilidad para el período que se pretende la aplicación.

Los representantes legales de los trabajadores/as están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hubiesen tenido acceso guardando, respeto a todo eso, sigilo profesional.

#### Artículo 40. Partes firmantes del convenio

Firman el convenio, por la parte empresarial, la Confederación Empresarial de Ourense, y por la parte social las centrales sindicales: USO, CC. OO., e UGT.

*Anexo I. Protocolo de actuación contra o acoso sexual, o acoso por razón de sexo y acoso psicológico*

*Definición:*

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

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

3. Acoso psicológico en el trabajo

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

Puede dirigirse frente a un trabajador/a subordinado (acoso descendiente), contra un compañero de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior jerárquico (acoso ascendente). Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- Intención de dañar
- Persistencia en el tiempo
- Vulneración de derechos fundamentales de la víctima.

*Medidas preventivas*

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

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

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

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

*Procedimiento de actuación*

Se protegerá en todo momento, la intimididad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

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

En las empresas afectadas por este convenio, se designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los

casos de acoso, dando traslado al personal para su conocimiento. En todo caso se entenderá que la persona encargada es aquella que ostente la responsabilidad en la empresa, en materia de personal.

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

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

*Procedimiento informal:*

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

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

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

*Procedimiento formal:*

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

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

Una vez recibida la denuncia, se procederá a abrir expediente informativo, en el cual el instructor será el responsable del tratamiento de estos casos, y el secretario un representante legal de los trabajadores, para el caso que lo hubiere y en su defecto un trabajador designado por el responsable. El plazo para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir del inicio de la instrucción.

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

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



### Régimen disciplinario

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

### Régimen de incompatibilidades

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

### Protección de datos

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

#### Tabla salarial 2021

Grupo; Puestos de trabajo indicativos; S. base; S. anual

I.A); Director/a.; 1.288,98 €; 19.334,70 €

I.B); Jefe/a de administración, jefe/a de ventas, jefe/a de compras; 1.221,68 €; 18.325,20 €

I.C); Supervisor/a, coordinador/a general, jefe/a de centro.; 1.154,36 €; 17.315,40 €

II.A); Jefe/a de almacén; jefe/a de supermercado; jefe/a de sección.; 1.100,56 €; 16.508,40 €

II.B); Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1.088,13 €; 16.321,95 €

II.C); Oficial administrativo/a, programador/a; 1.060,16 €; 15.902,40 €

III.A); Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, capataz, viajante/a; 1.033,29 €; 15.499,35 €

III.B) Dependiente, oficial de 2ª chofer, cajero/a reponedor/a, cajero/a dependiente/a, cajero/a, auxiliar de grabación, auxiliar administrativo/a, ayudante mecánico/a, ayudante electricista, peón de mantenimiento, mozo/a especializado/a; 992,9 €; 14.893,50 €

IV); Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, ayudante, personal de limpieza; 965,97 €; 14.489,55 €

#### Tabla salarial 2022

Grupo; Puestos de trabajo indicativos ; S. base; S. anual

I.A); Director/a.; 1.315,98 €; 19.739,70 €

I.B); Jefe/a de administración, jefe/a de ventas, jefe/a de compras; 1.248,68 €; 18.730,20 €

I.C); Supervisor/a, coordinador/a general, jefe/a de centro.; 1.181,36 €; 17.720,40 €

II.A); Jefe/a de almacén; jefe/a de supermercado; jefe/a de sección.; 1.127,56 €; 16.913,40 €

II.B); Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1.115,13 €; 16.726,95 €

II.C); Oficial administrativo/a, programador/a; 1.087,16 €; 16.307,40 €

III.A); Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, 15.904,35 € capataz, viajante/a; 1.060,29 €

III.B) Dependiente, oficial de 2ª chofer, cajero/a reponedor/a, cajero/a dependiente/a, cajero/a, auxiliar de

grabación, auxiliar administrativo/a, ayudante mecánico/a, ayudante electricista, peón de mantenimiento mozo/a especializado/a; 1.019,90 €; 15.298,50 €

IV); Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, ayudante, personal de limpieza; 992,97 €; 14.894,55 €

#### Tabla salarial 2023

Grupo; Puestos de trabajo indicativos; S. Base; S. Anual

I.A); Director/a.; 1.345,98 €; 20.189,70 €

I.B); Jefe/a de administración, jefe/a de ventas, jefe/a de compras; 1.278,68 €; 19.180,20 €

I.C); Supervisor/a, coordinador/a general, jefe/a de centro.; 1.211,36 €; 18.170,40 €

II.A); Jefe/a de almacén; jefe/a de supermercado; jefe/a de sección.; 1.157,56 €; 17.363,40 €

II.B); Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1.145,13 €; 17.176,95 €

II.C); Oficial administrativo/a, programador/a; 1.117,16 €; 16.757,40 €

III.A); Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, capataz, viajante/a; 1.090,29 €; 16.354,35 €

III.B); Dependiente, oficial de 2ª chofer, cajero/a reponedor/a, cajero/a dependiente/a, cajero/a, auxiliar de grabación, auxiliar administrativo/a, ayudante mecánico/a, ayudante electricista, peón de mantenimiento, mozo/a especializado/a; 1.049,90 €; 15.748,50 €

IV); Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, ayudante, personal de limpieza; 1.022,97 €; 15.344,55 €

#### Tabla salarial 2024

Grupo; Puestos de trabajo indicativos; S. base; S. anual

I.A); Director/a.; 1.375,98 €; 20.639,70 €

I.B); Jefe/a de administración, jefe/a de ventas, jefe/a de compras; 1.308,68 €; 19.630,20 €

I.C); Supervisor/a, coordinador/a general, jefe/a de centro.; 1.241,36 €; 18.620,40 €

II.A); Jefe/a de almacén; jefe/a de supermercado; jefe/a de sección.; 1.187,56 €; 17.813,40 €

II.B); Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1.175,13 €; 17.626,95 €

II.C); Oficial administrativo/a, programador/a; 1.147,16 €; 17.207,40 €

III.A); Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, capataz, viajante/a; 1.120,29 €; 16.804,35 €

III.B); Dependiente, oficial de 2ª chofer, cajero/a reponedor/a, cajero/a dependiente/a, cajero/a, auxiliar de grabación, auxiliar administrativo/a, ayudante mecánico/a, ayudante electricista, peón de mantenimiento mozo/a especializado/a; 1.079,90 €; 16.198,50 €

IV); Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, ayudante, personal de limpieza; 1.052,97 €; 15.794,55 €

#### Anexo III. Partes firmantes.

Por la parte empresarial: Confederación Empresarial de Ourense

J. Carlos González Marquina, (DNI: 34 926 704-P)

Clara de Lorenzo Rodríguez, (DNI 32 773 578-G)

María de Miguel Pérez, (DNI 34 962 616-V)

Rafael Souto Outeda, (DNI 35 286 928-Y)

Mª José Fernández Robledo, (DNI 34 972 637-X)

Por la parte social:

Por USO

Adela Maseda Grande, (DNI 34 959 646-Z)

Pilar González Peña, (DNI 34 936 501-M)

Concepción López Caride, (DNI 34 947 722-G)

Gerardo M. Román Iglesias, (DNI 34 949 839-M)



Por CC. OO.:

M<sup>a</sup> Paz Balboa Carrajo, DNI 44 451 288-Q

M<sup>a</sup> Teresa Ceballos Bermúdez, DNI 34 983 953-X

Isabel Pérez Bermejo DNI 44 472 399-J

Juan Zas Candame, DNI 32 760 146-G

Por UGT:

Manuel Seara Masid

Daniel Framiñán Díaz

**R. 2.025**

