 (Disposición Vigente)


Version vigente de: 1/1/2020

Aprueba el texto del convenio colectivo para el personal laboral de las empresas del sector de MAYORISTAS DE FRUTAS Y PRODUCTOS HORTÍCOLAS DE PONTEVEDRA para los años 2020-2022

---

Acuerdo de 12 de mayo 2021. LEG 2021\5036

---

 CONSOLIDADA

**Frutas y productos hortícolas.** Aprueba el texto del convenio colectivo para el personal laboral de las empresas del sector de MAYORISTAS DE FRUTAS Y PRODUCTOS HORTÍCOLAS DE PONTEVEDRA para los años 2020-2022

### **Delegación Provincial Pontevedra**

BO. Pontevedra 21 mayo 2021, núm. 95.

*Código de Convenio número 36001835011992*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de MAIORISTAS DE FROITAS E PRODUCTOS HORTICOLAS DE PONTEVEDRA para os anos 2020-2022, subscrito en representación da parte económica por unha representación dos empresarios do sector e da parte social pola Central sindical CIG, en data 17 de decembro do 2020.

### **Primeiro.**

Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 15 de marzo do 2021.

### **Segundo.**

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

## **FUNDAMENTOS DE DEREITO**

### **Primeiro.**

Que o [artigo 90.2 e 3](#) do [Real Decreto Legislativo 2/2015 \(RCL 2015, 1654\)](#) , do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

### **Segundo.**

[Real Decreto 713/2010 \(RCL 2010, 1565\)](#) , do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

### **Terceiro.**

[Real decreto 2412/82 \(RCL 1982, 2559\)](#) , do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*ACORDA:*

### **Primeiro.**

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

### **Segundo.**

Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

### **Terceiro.**

Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

## **Convenio colectivo de traballo para o Sector de maioristas de froita e produtos hortícolas da provincia de Pontevedra**

### **CAPITULO I. Ámbito de aplicación e duración**

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

O presente convenio será de aplicación a todas as empresas dedicadas ao comercio polo xunto de froitas e produtos hortícolas no ámbito da provincia de Pontevedra.

Este convenio afectará a todas as persoas traballadoras encadradas nas ditas empresas, a excepción dos sinalados no Artigo 2º do Estatuto dos Traballadores.

#### **Artigo 2. Duración e vixencia**

O presente convenio colectivo terá unha vixencia desde o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2022.

Con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia (B.O.P.), o convenio entrará en vigor aos 15 días da súa sinatura, se ben os efectos económicos dos salarios pactados para o primeiro ano se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2020 en tódolos conceptos, comprometéndose as empresas a abonar os atrasos na primeira nómina posterior á sinatura do convenio.

Entenderase prorrogado de ano en ano, agás denuncia de calquera das partes con tres meses de antelación, polo menos, á data do seu remate. A dita denuncia deberá facerse por escrito á outra parte afectada polo convenio.

## **CAPITULO II. Clasificación profesional**

### **Artigo 3. Período de proba**

Poderá pactarse nos contratos de traballo un período de proba, que en ningún caso poderá exceder de 6 meses para os técnicos titulados, nin de tres meses para as demais persoas traballadoras, agás para os non cualificados, sendo neste caso a duración máxima de 15 días laborais.

### **Artigo 4. Contrato eventual por circunstancias da produción**

Os contratos por acumulación de tarefas dentro da competencia que establece o artigo 15 do Estatuto dos traballadores, poderá ter unha duración máxima de 12 meses nun período de 18 meses

### **Artigo 5. Préaviso de cese**

Toda persoa traballadora terá dereito a rescindir o seu contrato de traballo, sen estar obrigado a alegar as causas da súa determinación, para elo o persoal comunicarlle á Dirección da Empresa a data do seu cese, cunha antelación mínima de 15 días.

Cando unha persoa traballadora pretenda a rescisión do contrato deberá seguir prestando os seus servizos en tanto non transcorra o prazo sinalado no presente artigo.

O abandono do posto de traballo sen que transcorrera o prazo sinalado será penalizado cunha sanción económica equivalente ó salario base dos días que falten dende o abandono do servizo ata a data en que, cumprido o trámite do preaviso, houbérlle correspondido o cese.

## **CAPITULO III. Xornada, Vacacións, Horas extras, Licencias**

### **Artigo 6. Xornada de traballo**

A xornada laboral ordinaria será de 40 horas semanais e 1.816 horas anuais de traballo efectivo.

A distribución da xornada ao longo da semana farase de xeito que o persoal goce de 36 horas ininterrompidas de descanso semanal, entre as 12 horas do venres e as 5 horas da mañá do luns.

Será facultade do empresario, segundo as necesidades de organización da empresa, a fixación de descanso semanal do persoal dentro dos límites indicados no parágrafo anterior

### **Artigo 7. Traballo en domingos**

Durante os domingos non se poderá realizar actividade algunha de venda, estando permitidas unicamente as tarefas de carga e descarga de mercadorías.

A presente cláusula terá carácter obrigacional e será de aplicación exclusiva para os tres anos de vixencia do Convenio, 2020, 2021 rematando automaticamente a súa vixencia ao 31 de decembro de 2022, de acordo co previsto no artigo 86 do Estatuto dos traballadores.

## Artigo 8. Vacacións

Todas as persoas traballadoras gozarán anualmente dunhas vacacións retribuídas con arranxo ás seguintes condicións:

1º.-Terán unha duración de 31 días naturais, independentemente da categoría de cada persoa traballadora, que se gozarán en dous períodos de tempo; un de 16 días naturais no período de verán ( de xuño a setembro) e 15 días en inverno (de outubro a decembro e de xaneiro a Maio), ámbolos dous inclusive.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O persoal coñecerá as datas que lle correspondan, polo menos dous meses antes de comezar o período das mesmas, e anunciarase no taboleiro de anuncios do centro de traballo.

2º.-Cando a persoa traballadora cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional das vacacións.

3º.- As persoas traballadoras que non poidan ter vacacións nese momento por atoparse xa con anterioridade o período de vacacións en situación de I.T. por accidente ou hospitalización, terán dereito a gozar das mesmas sempre que acuse alta antes de rematar o 31 de decembro do ano en curso, e sempre que o goce sexa dentro do ano natural.

4º.-Cando o período vacacional coincida con IT derivada de embarazo, parto ou lactación natural, ou cos períodos de suspensión de contrato por maternidade e paternidade, terase dereito a goce das vacacións en data distinta, aínda que rematara o ano natural ao que correspondan. ( [Artigo 38. 3](#) do [E.T. \(RCL 2015, 1654\)](#) )

## Artigo 9. Horas extraordinarias

As horas extraordinarias rexeranse polo establecido no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores, podendo acordar a empresa e a persoa traballadora en cada caso, o seu abono cun 90% de incremento sobre o salario dunha hora ordinaria, ou compensación por tempo equivalente de descanso retribuído, incrementado polo menos na porcentaxe antes indicada.

## Artigo 10. Licencias e permisos

As persoas traballadoras previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e o tempo seguinte:

a) Casamento da persoa da traballadora: 15 días naturais.

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

- 1 día. A mesma deberá ser solicitada cunha antelación de cinco días. A súa concesión estará supeditada á orde de prioridade da solicitude no caso de coincidencia de datas.

- 1 día. Anúlase o día do patrón e substitúese este por un día de asuntos propios, a súa concesión quedará supeditada a razóns organizativas.

c) Nacemento de fillo/a: 7 días naturais.

d) Falecemento de fillos/as, do cónxuxe ou parella de feito legalmente recoñecidas: 10 días

naturais.

e) Falecemento de pais e nais: 5 días naturais.

f) Falecemento de irmáns, avós e netos/as: 3 días naturais, cando co tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento ao efecto fora da provincia, o prazo será de catro días.

g) Falecementos de pais/nais políticos, cuñados/as e avós políticos: 2 días naturais.

h) No caso de falecemento de tíos/tías, primos/as e sobriños/as, 1 día natural sempre que exista convivencia.

i) Por hospitalización, accidente, enfermidade grave ou operación cirúrxica: 5 días naturais ata parentes de 1º grao por consanguinidade e afinidade. En parentes de 2º grao a licenza será de 3 días naturais. En caso de desprazamento fora de Galiza, o persoal disporá de un día adicional.

k) As persoas traballadoras que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título oficial académico ou profesional, terán dereito aos días necesarios para concorrer a exames, previa comunicación do traballador/a á Dirección da Empresa con quince días de antelación e xustificación correspondente.

l) Nos casos de nacementos de fillas/os prematuras/os, estarase ao disposto no artigo 48 do Estatuto dos Traballadores.

m) Igualmente a persoa traballadora, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispoñer de ata 15 días de licenza e unha vez ó ano, non retribuídas pola empresa, sempre que se necesiten para atender asuntos persoais. En caso de discrepancia estarase ao disposto pola Comisión Paritaria.

n) Un día por traslado de domicilio.

ñ) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que se dispón en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido, supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en mais do 20% das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ao traballador/a afectado á situación de excedencia regulada no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores.

No suposto de que a persoa traballadora polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario a que tivera dereito na empresa.

o) Neste apartado transcríbese a efectos informativos o disposto no [ET \(RCL 2015, 1654\)](#) no artigo 37.4, 5 e 6 (conforme a redacción do [artigo 2º.2 e 3](#) da [Lei 39/1999 \(RCL 1999, 2800\)](#) , sobre a conciliación da vida familiar e laboral) de tal xeito que deberá modificarse automaticamente ao mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal citado.

Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra 12 meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples. Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en 3 semanas. A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que se poida transferir o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor. Porén, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito. Cando ambos os proxenitores, adoptantes, gardadores ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderá estenderse ata que o lactante cumpra doce meses.

A concreción horaria e a determinación do período do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá a persoa traballadora, dentro da súa xornada ordinaria. A persoa traballadora deberá previsor ao empresario con 15 días de antelación á data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresa e persoa traballadora sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos establecidos para a lactación previstos serán resoltos pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

Quen por razóns de garda legal teña o seu coidado directo algún menor de 12 anos ou discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desenvolva unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos entre 1/8 e 1/2 da xornada.

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

A redución de xornada completada no presente apartado constitúe un dereito individual, das persoas traballadoras, homes ou mulleres. Así e todo, se dous ou máis persoas 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.

As referencias que se fan ao cónxuxe, en tódalas licenzas entenderanse, así mesmo, ao compañeiro/a que en situación estable e acreditada no rexistro dun Concello conviva co traballador/a.

## **Artigo 11. Excedencia**

A efectos informativos, neste artigo, transcribimos algúns parágrafos do artigo 46 do Estatuto dos traballadores, o cal regula as excedencias seguintes:

Poderán solicitar a excedencia voluntaria todas as persoas traballadoras da empresa sempre que leven, polo menos, un ano de servizo.

A excedencia voluntaria concederáse por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez pola mesma persoa se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia; a ningún efecto se computará o tempo que a persoa traballadora permanecese en esta situación.

Ao remate da situación de excedencia o persoal terá dereito a ocupar a primeira vacante que se produza na súa categoría, se non houberen persoas traballadoras en situación de excedencia forzosa.

Perderase o dereito de reingreso na empresa se non é solicitado polo interesado, antes de rematar o prazo que lle foi concedido.

Darán lugar á excedencia forzosa calquera das seguintes causas:

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

b) Enfermidade.

c) A efectos informativos transcríbese o disposto no [artigo 46.3 do ET \(RCL 2015, 1654\)](#) ( conforme á redacción establecida no [artigo 4º da Lei 39/1999 \(RCL 1999, 2800\)](#) , sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal xeito que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

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

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, as persoas traballadoras para atender ao coidado dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razón de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por se mesmo, e non desenvolva actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, constitúe un dereito individual das persoas, homes ou mulleres, así e todo, se dous ou máis persoas 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.

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

“O período en que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia, segundo o establecido neste artigo, será computable para os efectos de antigüidade, e a persoa terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a participación dos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terán dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente”.

O período das excedencias contemplado no [artigo 46 punto 3](#) do ET poderá gozarse de xeito fraccionado.

Nas excedencias por maternidade e parentes de segundo grao de consanguinidade ou afinidade terán a reserva do posto de traballo ata o fin das mesmas.”

## **CAPITULO IV. Mellora nas condicións de traballo**

### **Artigo 12. Pezas de roupa de traballo**

As empresas veranse obrigadas a facilitar ao seu persoal un mínimo de dúas prendas de traballo por ano. O seu uso será obrigatorio. Así mesmo, as persoas traballadoras terán a obriga de conservalas en bo estado, a estarán obrigadas a comprala ao seu cargo cando por abandono ou negligencia imputábel aos mesmos, a estrague de xeito claro. Facilitarase roupa específica ao seu estado para as traballadoras en estado de xestación.

### **Artigo 13. Asistencia a consultorios médicos**

As persoas traballadoras terán dereito a asistir cos fillos/as menores de 16 anos a consulta médica por 4 horas ao mes .

### **Artigo 14. Recoñecementos médicos**

Todas as empresas vinculadas polo presente convenio, estarán obrigadas a realizar un recoñecemento médico anual para todo o persoal. O recoñecemento médico consistirá como mínimo en : audiometría, control da vista, análise de sangue e ouriña, espirometría e exploración clínica; e deberá realizarse nos nove primeiros meses do ano.

O tempo empregado no recoñecemento será aboado pola Empresa.

### **Artigo 15. Prestación por invalidez e morte**

Se como consecuencia de accidente laboral, se derivase unha situación de invalidez en grao de incapacidade permanente total ou absoluta, para toda clase de traballo, o persoal recibirá 35.000,00 euros a tanto alzado e dunha soa vez. Si como consecuencia do accidente laboral derivara falecemento da persoa traballadora, seus beneficiarios recibirán 25.000,00 euros a tanto alzado e dunha soa vez.

O abono destas cantidades efectuarase dentro do mes seguinte, como máximo, da data na que fora declarada a invalidez polo organismo oficial competente ou da data de falecemento.

As empresas subscribiran a tal efecto a correspondente póliza cunha axencia de seguros nos prazos e condicións que establece a normativa vixente ou ben creárase un concepto novo na nómina co título “aportación empresarial art. 14 Convenio Colectivo” para o caso de que sexa o persoal quen autosubscriba dito seguro.

En caso de discrepancias estarase ao disposto na Comisión Paritaria do Convenio.

### **Artigo 16. Capacidade diminuída**

Toda persoa traballadora que por calquera causa xustificada, accidente de traballo, enfermidade laboral ou común, non puidera seguir desenvolvendo o posto de traballo para o que foi contratado/a, a empresa estará na obriga de outorgarlle un dereito preferente de ocupación nas vacantes que existan, sempre e cando as características do posto habilitado



sexan aptas ás condicións físicas ou intelectuais do traballador/a.

## **CAPITULO V. Retribucións**

### **Artigo 17. Incrementos salariais**

Aplicaranse os seguintes incrementos en porcentaxe, nos respectivos anos, sobre: salario base, complemento de antigüidade, prestación por quilometraxe.

Ano 2020: 1%,

Ano 2021: 1,25%

Ano 2022: 1,50%

Para os anos de vixencia (2020, 2021 e 2022), no caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC Real), establecido polo I.N.E., rexistrase un incremento, respecto ao ano anterior, superior aos incrementos salariais pactados, efectuarase unha revisión da táboa salarial no exceso sobre a indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente a devandita circunstancia. A devandita revisión efectuarase con efectos do 1 de xaneiro dos correspondentes anos, con carácter retroactivo.

### **Artigo 18. Antigüidade**

Con efecto do 31 de decembro de 2005 acórdase a supresión do concepto de antigüidade, para aquelas persoas traballadoras que viñeran gozando de dito Plus. Sen embargo o persoal, manterán e consolidarán os importes aos que tiveran dereito polo complemento persoal de antigüidade na devandita data, pasándose a chamar “complemento de antigüidade por dereitos adquiridos a 31.12.05”.

Este importe engadirase á parte proporcional que o traballador/a tivera percibida e non aboada.

A antigüidade consolidada “complemento de antigüidade”, así calculada, incrementarase nos vindeiros convenios na mesma porcentaxe que o fagan as táboas económicas.

A cambio da conxelación da antigüidade aboaranse as persoas traballadoras que teñan a mesma 4 pagas, que se farán efectivas no mes de decembro de 2005.

Estas catro pagas non poderán ser abonadas a aqueles persoas traballadoras que se incorporan á empresa a partir do 1 de xaneiro de 1998, xa que en dita data estaba conxelouse este concepto.

### **Artigo 19. Plus de transporte**

As persoas traballadoras afectadas polo presente Convenio terán dereito a percibir un plus de transporte na cantidade reflectida nas táboa anexa, este plus aboarase mensualmente.

Dito plus terá carácter extra salarial a todos os efectos e non se percibirá durante o período de vacacións das persoas traballadoras.

Incrementarase dito plus de transporte nun 10% anual en cada un dos anos de vixencia, as

cantidades estarán reflectidas na táboa salarial.

## **Artigo 20. Pagas extraordinarias**

Todo o persoal afectado percibirá tres pagas extraordinarias consistentes nunha mensuralidade dos salarios bases vixentes en cada momento, máis a antigüidade.

Estas serán aboadas:

- a) Paga de verán..... o día 15 de Xullo.
- b) Paga de Decembro.....o día 22 de Decembro
- c) Paga de Beneficios.....Aboarase durante o 1º trimestre do ano.

Previo acordo entre empresa e persoa traballadora poderase facer o rateo de calquera das pagas extraordinarias.

## **Artigo 21. Festas do patrón**

Anúlase o día do patrón e substitúese este por un día de asuntos propios, a súa concesión quedará supeditada a razóns organizativas.

## **Artigo 22. Baixa por incapacidade temporal**

Durante a situación de baixa por incapacidade temporal, as empresas completarán ata o 100% do salario base do Convenio máis a antigüidade no seu caso, á correspondente prestación económica á Seguridade Social, coa seguinte salvedade: a persoa traballadora deberá ter cuberto o período de cotización que lle dá dereito a tal prestación, como marca a lexislación vixente.

## **Artigo 23. Suspensión con reserva do posto de traballo**

A efectos informativos transcríbese o disposto no [artigo 48.4](#) do [ET \(RCL 2015, 1654\)](#) (conforme á redacción establecida no [artigo 5º](#) da [Lei 39/1999 \(RCL 1999, 2800\)](#) , sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal xeito que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada filla/o a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da persoa interesada, en períodos semanais no primeiro ano de vida da crianza, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores o parto.

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en días semanas mais por cada fillo/a a partir do segundo, contadas á elección da persoa traballadora, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trata

de menores discapacitados ou discapacitadas ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por prover do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. O período de suspensión distribuirase a opción da persoa interesada, en períodos semanais no primeiro ano de vida dende a adopción, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores a mesma

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

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

## **Artigo 24. Protección a maternidade**

A efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 26 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, conforme á redacción establecida no [artigo 10º](#) da [Lei 39/1999 \(RCL 1999, 2800\)](#) , sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal xeito que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

1.-A avaliación dos riscos o que se refire o artigo 16 da Lei deberá comprender a determinación da natureza, o grado e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas

2.-Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posíbel ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puideran influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenvolver un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes das persoas traballadoras, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación o anterior posto.

No suposto de que, inda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3.-Se dito cambio de posto non resultara técnica ou obxectivamente posible, ou non poda razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse o seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

4.-O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réxime da Seguridade Social aplicábel, asista facultativamente a traballadora.

5.- 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, previo aviso o empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo”.

## **Artigo 25. Risco durante o embarazo.Situación protexida**

A efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 134 da Lei Xeral da Seguridade Social( conforme á redacción establecida no [artigo 14º](#) da [Lei 39/1999 \(RCL 1999, 2800\)](#) , sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal xeito que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

Os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo.

As mulleres embarazadas terán dereito a que se lle cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo.

Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ao D. Lei do 3 de marzo de 1989. Durante o período citado a traballadora terá dereito ao abono das prestacións económicas correspondentes, con cargo á Seguridade Social e complementada ata o 100% do salario como para o caso de baixas por enfermidade ou accidente”.

## **Artigo 26. Prevención de riscos laborais**

Artigo 14. Dereito á protección fronte aos riscos laborais:

14 1. As persoas traballadoras teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. O devandito dereito supón a existencia dun correlativo deber da empresa de protección das persoas traballadoras fronte aos riscos laborais. Este deber de protección constitúe, igualmente, un deber das Administracións públicas respecto do persoal ao seu servicio. Os dereitos de información, consulta e participación, formación en materia preventiva, paralización da actividade en caso de risco grave e inminente e vixilancia do seu estado de saúde, nos termos previstos nesta Lei, forman parte do dereito das persoas traballadoras a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

2. No cumprimento do deber de protección, o empresario deberá garantir a seguridade e a saúde das persoas traballadoras ao seu servicio en todos os aspectos relacionados co traballo. A estes efectos, no marco das súas responsabilidades, o empresario realizará a

prevención dos riscos laborais mediante a integración da actividade preventiva na empresa e a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde das persoas, coas especialidades que se recollen nos artigos seguintes en materia de plano de prevención de riscos laborais, avaliación de riscos, información, consulta e participación e formación das persoas traballadoras, actuación en casos de emerxencia e de risco grave e inminente, vixilanciada saúde, e mediante a constitución dunha organización e dos medios necesarios nos termos establecidos no capítulo IV desta Lei. O empresario desenvolverá unha acción permanente de seguimento da actividade preventiva co fin de perfeccionar de maneira continua as actividades de identificación, avaliación e control dos riscos que non se puideran evitar e os niveis de protección existentes e disporá o necesario para a adaptación das medidas de prevención sinaladas no parágrafo anterior ás modificacións que podan experimentar as circunstancias que incidan na realización do traballo.

3. O empresario deberá cumprir as obrigas establecidas na normativa sobre prevención de riscos laborais.

4. As obrigas das persoas traballadoras establecidas nesta Lei, a atribución de funcións en materia de protección e prevención á persoas ou servicios da empresa e o recurso ao concerto con entidades especializadas para o desenvolvemento de actividades de prevención complementarán as accións da empresa, sen que por isto o eximan do cumprimento do seu deber nesta materia, sen prexuízo das accións que poida exercitar, se é o caso, contra calquera outra persoa.

5. O custo das medidas relativas á seguridade e a saúde no traballo non deberá recaer de ningún xeito sobre as persoas traballadoras.

#### Artigo 15. Principios da acción preventiva

1. A empresa aplicará as medidas que integran o deber xeral de prevención previsto no artigo anterior, de acordo cos seguintes principios xerais:

- a) Evitar os riscos.
- b) Avaliar os riscos que non se poidan evitar.
- c) Combater os riscos na súa orixe.
- d) Adaptar o traballo á persoa en particular no que respecta á concepción dos postos de traballo, así como a esollas dos equipos e os métodos de traballo e de produción con miras en particular a atenuar o traballo monótono e repetitivo e a reducir os efectos deste na saúde.
- e) Ter en conta a evolución da técnica.
- f) Substituír o perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo.
- g) Planificar a prevención, buscando un conxunto coherente que integre nela a técnica, a organización do traballo as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo.
- h) Adoptar medidas que antepoñan a protección colectiva á individual.
- i) Dar as debidas instrucións as persoas traballadoras.

2. A empresa tomará en consideración as capacidades profesionais das persoas traballadoras en materia de seguridade e de saúde no momento de lles encomendar as tarefas.

3. A empresa adoptará as medidas necesarias a fin de garantir que só as persoas traballadoras que recibiran información suficiente e axeitada poidan acceder ás zonas de risco grave e específico.

4. A efectividade das medidas preventivas deberá prever as distraccións ou imprudencias non temerarias que puidese cometer a persoa. Para a súa adopción teranse en conta os riscos adicionais que puidesen implicar determinadas medidas preventivas, as cales só poderán ser adoptadas cando a magnitude dos devanditos riscos sexa substancialmente inferior á dos que se pretende controlar e non existan alternativas máis seguras.

5. Poderán concertar operacións de seguro que teñan como fin garantir como ámbito de cobertura a previsión de riscos derivados do traballo, a empresa respecto do seu persoal, as persoas traballadoras autónomas respecto a eles mesmos e as sociedades cooperativas respecto aos seus socios, cando a súa actividade consista na prestación do seu traballo persoal.

O contido neste artigo se modificará no caso que cambia dita Lei.

### **Artigo 27. Prestación por kilometraxo**

Todos aquelas persoas traballadoras que teñan que realizar desprazamentos en vehículo propio en tarefas ou traballos encomendados directamente pola empresa, percibirán 0,17 céntimos de euro por Km., respectándose as condicións máis beneficiosas que viñesen tendo anteriormente á sinatura do presente Convenio.

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

## **CAPÍTULO VI. Acción social**

### **Artigo 28. Axuda escolar**

Co fin de contribuír ao pagamento dos estudos dos fillos/as das persoas traballadoras das Empresas, establécese como axuda escolar a cantidade, reflectida na táboa anexa, anuais por cada fillo menor de 17 anos que curse estudos regrados, e que se farán efectivos durante o mes de Setembro de cada ano.

Incrementarase dita axuda en 25 euros en cada un dos anos de vixencia, as cantidades estarán reflectidas na táboa salarial.

### **Artigo 29. Plus de incapacidade**

Todas as persoas traballadoras que teñan algún fillo/a diminuído físico ou psíquico, percibirá a contía mensual, reflectida na táboa anexa, con carácter mensual por cada fillo/a que se atope en ditas circunstancias.

Incrementarase dita axuda en 25 euros en cada un dos anos de vixencia, as cantidades estarán reflectidas na táboa salarial.

### **Artigo 30. Xubilación**

Estarase ao determinado no [Real Decreto Legislativo 8/2015 \(RCL 2015, 1700y RCL 2016, 170\)](#) , do 30 de Outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenvolvemento na materia.

### **ARTIGO 31. Xubilación parcial**

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

### **Artigo 32. Premios de fidelidade**

Si ao producirse o cese, a persoa traballadora acredítase unha antigüidade na empresa de máis de 30 anos, percibirá por parte desta, nun único pago, un premio de fidelidade consistente nunha mensualidade do salario do Convenio.

## **CAPITULO VII. Acción sindical**

### **Artigo 33. Afiliación sindical**

A empresa ten o deber de respectar o dereito das persoas traballadoras a afiliación sindical libre.

As empresas deducirán das nóminas as cotas correspondentes á afiliación as Centrais Sindicais. A persoa traballadora interesado/a na realización de tal operación remitirá a empresa un escrito no que se exprese con claridade a orde de desconto, o Sindicato a quen pertence, e a contía da cota correspondente.

### **Artigo 34. Igualdade de oportunidades e de trato**

A efectos informativos transcríbese o disposto na Lei Orgánica de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, de tal xeito que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

Ningunha persoa traballadora poderá ser discriminado por razón sexo ou idade, ideoloxía, raza, discapacidade. Tódalas persoas teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Según iso, en consonancia coa lexislación vixente, as empresas, os comités de empresa e/ou os representantes das persoas traballadoras vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

- a) Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.
- b) Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.
- c) Que ningunha persoa traballadora poderá ser discriminada, sancionada, despedida por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.
- d) Que ningunha persoa traballadora poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios,

promoción, conservación do posto de traballo, etc. por razón do seu sexo.

e) Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

## **CAPITULO IX. Réxime disciplinario e outros**

### **Artigo 35. Rexime disciplinario para o acoso sexual e moral**

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

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

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

### **Artigo 36. Retirada carné de conducir e multas**

No caso de retirada do carné de conducir e multas por causas non imputábeis as persoas traballadoras, a empresa facilitará ao condutor afectado un posto de traballo idóneo, de acordo coa súa categoría profesional sen que con iso vexa minguado o seu salario.

### **Artigo 37. Condicións máis beneficiosas**

O persoal que con anterioridade ao presente convenio, viñese gozando de condicións máis beneficiosas no seu conxunto e en cómputo anual que as establecidas no mesmo, deberá conservalas.

### **Artigo 38. Compensación de melloras**

As melloras que se establecen no presente convenio poderán compensar ou absorber, no que acaden, aquelas melloras que voluntariamente tivesen establecidas as empresas, ou as que no futuro puideran establecerse por disposición legal de carácter obrigatorio.

### **Artigo 39. Dereitos lingüísticos e normalización do galego**

As persoas traballadoras teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia (Artigo 5.1 do Estatuto de Autonomía), e a recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

### **Artigo 40. Contratación indefinida**

Establécese o acordo de que todas as empresas afectadas por este Convenio terán como



mínimo unha cadro de persoal do 60% contratada indefinidamente. Esta medida deberá ser regulada nos tres meses seguintes á sinatura do Convenio.

### **Artigo 41. Declaración de principios**

Os representantes sociais asinan o presente Convenio comprometéndose formalmente a realizar unha maior produtividade que axude a supervivencia de todas as Empresas do Sector. Por outra banda, a representación económica observará o estricto cumprimento do Convenio, mellorando as condicións laborais de todo tipo e en xeral a das persoas traballadoras ao seu servizo. Ambas recoñecen e son conscientes de que forman un todo para que a Empresa poida proporcionar os elementos que correspondan a cada unha delas.

### **Artigo 42. Partes asinantes do Convenio**

Son partes asinantes deste Convenio Colectivo, as Centrais Sindicais CIG , en representación das persoas traballadoras, e a Asociación de Comerciantes por xunto de Froitas e Produtos Hortícolas, en representación dos Empresarios do Sector.

### **Artigo 43. Comisión paritaria**

Composición: A Comisión Paritaria estará integrada por 2 vocais en representación dos empresarios e outras 2 en representación das persoas traballadoras, todos eles escollidos entre as persoas asinantes do convenio.

Asesores: esta Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores en cantas materias sexan da súa competencia. Ditos asesores serán designados libremente por cada unha das partes e terán voz pero non voto.

Funcións específicas:

1º. Interpretación auténtica do Convenio.

2º Vixilancia do cumprimento pactado.

3º Estado da evolución das relacións entre as partes contratantes.

4º Entender, entre outras, cantas xestións tendan á maior eficacia do Convenio.

Procedemento: Os asuntos sometidos á Comisión Paritaria revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios. Outorgará tal cualificación a mesa negociadora.

No primeiro suposto, a Comisión deberá resolver no prazo de trinta días, e no segundo, no máximo de dez días. Ambos en relación coa data de notificación certificada.

Procederán a convocar a Comisión Paritaria, calquera das partes que a integran.

As partes nomearán un ou dous secretarios/as, quen terán como cometido, entre outros, a recepción da correspondencia dirixida á Comisión Paritaria, dándolle o trámite necesario.

Fíxanse como moradas a efectos de notificacións: Asociación de empresarios sita na rúa García Barbón, nº e a CIG, sita na rúa Gregorio Espino 47, os dous domicilios en Vigo.

Ante a importancia que poida ter para á resolución pacífica dos conflitos laborais á elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre os procedementos extraxudiciais de conflitos colectivos de traballo (AGA), firmado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CIG, CCOO e UGT, as partes asinantes deste convenio, durante a vixencia do mesmo, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos no que están formuladas.

#### **Artigo 44. Non aplicación do réxime salarial e das condicións de traballo**

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, adoptaranse os procedementos establecidos no [Decreto 101/2015 \(LG 2015, 170\)](#) do 18 de Xuño, (publicado no DOG nº 137, o 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos e regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).

#### **Artigo 45. Lexislación subsidiaria**

En todo o non expresamente disposto no presente Convenio será de aplicación a Lexislación vixente en cada momento.

#### **Artigo 46. Plan de igualdade**


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

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

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

<b>TABOIA SALARIAL FROITAS</b>			
<b>CATEGORIAS</b>	<b>ANO 2020</b>	<b>ANO 2021</b>	<b>ANO 2022</b>
<b>Xefe administrativo/a</b>	<b>1.131,11</b>	<b>1.145,25</b>	<b>1.162,43</b>
<b>Contable-caixeiro/a</b>	<b>1.091,46</b>	<b>1.105,10</b>	<b>1.121,68</b>
<b>Oficial administrativo/a</b>	<b>1.091,46</b>	<b>1.105,10</b>	<b>1.121,68</b>
<b>Auxiliar administrativo/a de 18 anos</b>	<b>926,55</b>	<b>938,13</b>	<b>952,21</b>

<b>Auxiliar administrativo/a de 22 anos en adiante</b>	<b>972,36</b>	<b>984,51</b>	<b>999,28</b>
<b>Encargado/a de establecemento ou almacén</b>	<b>1.131,11</b>	<b>1.145,25</b>	<b>1.162,43</b>
<b>Dependente/a</b>	<b>972,36</b>	<b>984,51</b>	<b>999,28</b>
<b>Condutor/a de 1º</b>	<b>1.051,76</b>	<b>1.064,91</b>	<b>1.080,88</b>
<b>Condutor/a de 2º</b>	<b>992,19</b>	<b>1.004,59</b>	<b>1.019,66</b>
<b>Condutor/a repartidor</b>	<b>1.000,97</b>	<b>1.013,48</b>	<b>1.028,68</b>
<b>Mozo/a especializado</b>	<b>972,36</b>	<b>984,51</b>	<b>999,28</b>
<b>Mozo/a</b>	<b>952,49</b>	<b>964,40</b>	<b>978,87</b>
<b>Cobrador/a, Conserxe, Vixiante</b>	<b>912,83</b>	<b>924,24</b>	<b>938,10</b>
<b>Plus Transporte</b>	<b>59,02</b>	<b>64,92</b>	<b>71,41</b>
<b>Axuda Escolar</b>	<b>53,73</b>	<b>78,73</b>	<b>103,73</b>
<b>Plus Incapacidade</b>	<b>103,42</b>	<b>128,42</b>	<b>153,42</b>

 (Disposición Vigente)


Version vigente de: 1/1/2020

Convenio Comisión mixta del sector de convenio de empresas fruticarias mayoristas y productos horitoclas de Pontevedra al aumento en las tablas salariales de los años 2021-2021-2022 (LEG 2021\5036)

---

Acuerdo de 8 de noviembre 2023. LEG 2023\6838

---

 CONSOLIDADA

**FRUTAS Y PRODUCTOS HORTÍCOLAS.** Convenio Comisión mixta del sector de convenio de empresas fruticarias mayoristas y productos horitoclas de Pontevedra al aumento en las tablas salariales de los años 2021-2021-2022 (LEG 2021\5036)

### Delegación Provincial Pontevedra

BO. Pontevedra 16 noviembre 2023, núm. 221, [pág. 1].

Visto o Acordo da comisión paritaria do convenio do sector de empresas do sector MAIORISTAS DE FROITAS E PRODUCTOS HORTICOLAS DE PONTEVEDRA , para os anos 2020 a 2022, publicado no BOP nº 95/2021, de data 21 de maio do 2021, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, polas organizacións empresariais representativas do sector e da parte social, pola Central sindical CIG, sobre incremento e revalorización das táboas salariais dos anos 2020,2021,2022 e que foi asinado o devandito acordo da paritaria en data 17 de outubro do 2023.

#### Primeiro.

Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 3 de novembro do 2023.

#### Segundo.

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

### FUNDAMENTOS DE DEREITO

#### Primeiro.

Que o [artigo 90.2 e 3](#) do [Real Decreto Legislativo 2/2015 \(RCL 2015, 1654\)](#) , do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

#### Segundo.

O 2.1.C) do [Real Decreto 713/2010, de 28 de maio \(RCL 2010, 1565\)](#) , sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

**Terceiro.**

[Real decreto 2412/82 \(RCL 1982, 2559\)](#) , do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo.

Esta xefatura territorial,

ACORDA:

**Primeiro.**

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

**Segundo.**

Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

**Terceiro.**

Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial

**Acta comisión paritaria do convenio colectivo de traballo para o sector de maioristas de froita e produtos hortícolas da provincia de pontevedra**

*ASISTENTES*

REPRESENTACION EMPRESARIAL:

- ...
- ...
- ...

REPRESENTACIÓN SOCIAL

- ... (CIG)

Reunidos as e os presentes, en Vigo o día 17 de outubro de 2023, sendo as 12:00 horas do día sinalado, reúnese a comisión paritaria do convenio para aplicar os IPCs resultantes dos últimos anos de vixencia do convenio, artigo 17, revisadas as táboas por parte da comisión, serán asinadas e rexistradas ante o REGCON, para elo nomease María do Tránsito Fernández Fernández para facer os trámites necesarios para o rexistro e publicación das táboas.

E sen máis asuntos que tratar, se levanta a sesión firmando os presentes esta acta en

proba de conformidade.

Remata a xunta as 12.30 horas do mesmo día.

... ..

Patronal	Patronal	CIG
...	...	...

TABOAS SALARIAIS DO CONVENIO FROITAS RECALCULADAS CO IPC REAL	2020	2021	2022 (subida convenio)	2022 actualizada IPC
	Xefe administrativo/a	1.131,11 €	1.204,63 €	1.222,70 €
Contable-caixeiro/a	1.091,46 €	1.162,40 €	1.179,84 €	1.228,66 €
Oficial administrativo/a	1.091,46 €	1.162,40 €	1.179,84 €	1.228,66 €
Auxiliar administrativo/a de 18 anos	926,55 €	986,78 €	1.001,58 €	1.043,02 €
Auxiliar administrativo/a de 22 anos en adiante	972,36 €	1.035,56 €	1.051,10 €	1.094,59 €
Encargado/a de establecemento ou almacén	1.131,11 €	1.204,63 €	1.222,70 €	1.273,30 €
Dependente/a	972,36 €	1.035,56 €	1.051,10 €	1.094,59 €
Condutor/a de 1º	1.051,76 €	1.120,12 €	1.136,93 €	1.183,97 €
Condutor/a de 2º	992,19 €	1.056,68 €	1.072,53 €	1.116,91 €
Condutor/a repartidor	1.000,97 €	1.066,03 €	1.082,02 €	1.126,80 €
Mozo/a especializado	972,36 €	1.035,56 €	1.051,10 €	1.094,59 €
Mozo/a	952,49 €	1.014,40 €	1.029,62 €	1.072,22 €
Cobrador/a,	912,83 €	972,16 €	986,75 €	1.027,58 €

Conserxe, Vixiante				
Plus Transporte	59,02 €	64,92 €	71,41 €	71,41 €
Axuda Escolar	53,73 €	78,73 €	103,73 €	103,73 €
Plus Incapacidade	103,42 €	128,42 €	153,42 €	153,42 €
IPC		6,50%	1,50%	5,70%