

Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE MAIORISTAS DE FROITAS E PRODUCTOS HORTICOLAS, PARA OS ANOS 2023 A 2026

Convenio o Acordo: MAIORISTAS DE FROITAS E PRODUCTOS HORTICOLAS

Expediente: 36/01/0169/2025

Data:09/09/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN

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, para os anos 2023 a 2026, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación de Almacenistas de Froitas de Pontevedra e da parte social pola Central sindical maioritaria no sector CIG, e que foi asinado en data 30 de xuño do 2025

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Pontevedra con sede en Vigo en data 24 de xullo do 2025

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 Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

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

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



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

Este departamento territorial,

ACORDA:

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

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

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

O director territorial

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE
MAIORISTAS DE FROITAS E PRODUCTOS HORTÍCOLAS DE PONTEVEDRA PARA OS ANOS
2023-2026.*

Código de convenio número: 36001835011992

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN E DURACIÓN.

Artigo 1. ÁMBITO 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 2023 ata o 31 de decembro de 2026.

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 os anos: 2023, 2024 e 2025 se retrotraerán ao 1 de xaneiro do ano correspondente en tódolos conceptos, comprometéndose as empresas a abonar os atrasos nos dous meses posteriores á sinatura do convenio.

O presente 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 ou de calquera das súas prórrogas. A dita denuncia deberá facerse por escrito á outra parte afectada polo convenio.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

CAPÍTULO 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 PRODUCCIÓN.

Os contratos por circunstancias da produción, dentro da competencia que establece o artigo 15.2 do Estatuto dos traballadores, poderán ter unha duración máxima de 12 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, houbéralle correspondido o cese.

CAPÍTULO 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.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

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:

1. 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 que comprenderá do 15 de maio ó 15 de outubro, e outro de 15 días en inverno que comprenderá do 16 de outubro ó 14 de maio, ámbolos dous inclusive. Toda aquela persoa traballadora que desfrute a totalidade das súas vacacións fora do período de verán, gozará de un día máis de vacacións anuais, e dicir, de 32 días naturais.
2. 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.
3. Cando a persoa traballadora cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional das vacacións.
4. As persoas traballadoras que non poidan ter vacacións nese momento por atoparse xa con anterioridade ao 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.
5. 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.)

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.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

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.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

ñ) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable 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 Estatuto dos Traballadores no artigo 37 apartados 4 a 9:

“Art. 37.4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.”

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 nesta 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 (conforme á redacción establecida no artigo 4º da Lei 39/1999, 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 superiora 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



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

mesma empresa xerasesen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razón 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.”

CAPÍTULO 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 conservarlas en bo estado, a estarán obrigadas a comprala ao seu cargo cando por abandono ou negligencia imputable 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. RECOÑECIMENTOS 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.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

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, absoluta ou gran invalidez, 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 herdeiros recibirán 25.000.- 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. 15 Convenio Colectivo*” para o caso de que sexa o persoal quen auto subscriba 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 da persoa traballadora.

CAPÍTULO V. RETRIBUCIÓN.**Artigo 17. INCREMENTOS SALARIAIS.**

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

- Ano 2023: 3,10 %
- Ano 2024: 2,80 %
- Ano 2025: 2 %
- Ano 2026: 2 %

Para os anos de vixencia do convenio 2025 e 2026, no caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC Real a 31 de decembro), 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; de existir diferencias, aboaranse antes do 31 de marzo do seguinte ano, e a táboa resultante servirá de base para o cálculo da seguinte anualidade.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

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.

Artigo 20. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo o persoal afectado percibirá tres pagas extraordinarias consistentes nunha mensualidade 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. 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.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

Artigo 22.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO.

A efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 48.4 do ET (conforme á redacción establecida no artigo 5º da Lei 39/1999, 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 23. 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, 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



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

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 Servicios Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do Servicio 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 paragrafo 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 24. 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, 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.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

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 25. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.

Artigo 14 da Lei 31/1995: Dereito á protección fronte aos riscos laborais.

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 empresade 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, vixilancia da saúde, e mediante 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. 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



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

as accións da empresa, sen que por isto o eximan do cumprimento do seu deber nesta materia, sen prexuízo das accións que poida exercer, 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. da Lei 31/1995. 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 cambie dita Lei.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

Artigo 26. PRESTACIÓN POR KILOMETRAXE

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 se 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 27. 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 salarial anexa, anual por cada fillo menor de 17 anos que curse estudos regrados, e que se farán efectivos durante o mes de Setembro de cada ano.

Artigo 28. 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.

Artigo 29. XUBILACIÓN

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

ARTIGO 30. 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 31. 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.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

*CAPÍTULO VII. ACCIÓN SINDICAL.***Artigo 32. 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 33. 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. Segundo 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.

Artigo 34. DEREITOS DO COLECTIVO LGTBI E PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRONTE Ó ACOSO E A VIOLENCIA CONTRA AS PERSOAS LGTBI.

Garántese que nos permisos de asistencia a consulta médica, tamén se inclúan para recibir os tratamentos de retribución de sexo e para a realización dos trámites necesarios para a resignación de sexo.

A dirección da empresa, así como os traballadores e traballadoras, dirixiranse á persoa trans co nome sentido, tanto nos documentos internos como verbalmente.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

Incentivarase a formación e sensibilización ao persoal contra a LGTBIfobia.

As empresas, garantirán a privacidade en todos os espazos públicos (baños, duchas, vestiarios...) para salvagardar a intimidade das persoas que o desexen.

Ós efectos do cumprimento co Real Decreto 1026/2024 de 8 de outubro, polo que se desenrola o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas, incorpóranse os anexos I (medidas planificadas) e o anexo II (Protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI).

CAPÍTULO IX. RÉXIME DISCIPLINARIO E OUTROS.

Artigo 35. RÉXIME DISCIPLINARIO

A) Faltas leves. Consideraranse faltas leves as seguintes:

- 1.a. Falta de puntualidade, non xustificada, na asistencia ao traballo cando exceda de quince minutos nun mes.
- 2.a. A non asistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.
- 3.a. A non comunicación coa antelación previa debida da non asistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.
- 4.a. O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que isto non causase risco á integridade das persoas.
- 5.a. A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.
- 6.a. As discusións con outras persoas traballadoras dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexa en presenza de público.
- 7.a. Non ter o uniforme da empresa debidamente coidado e limpo.
- 8.a. Non manter a boa imaxe e limpeza xeral do posto de traballo.
- 9.a. Entregarse a xogos e distraccións, calquera que sexa, durante a xornada laboral.
- 10.a. Realizar a compra persoal en horario laboral.
- 11.a. Falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar ao proceso produtivo e a imaxe da empresa.

B) Faltas graves. Consideraranse faltas graves as seguintes:

- 1.b. A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo cando exceda de trinta minutos nun mes.
- 2.b. A desobediencia ás ordes dos superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou se derivase prexuízo para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.
- 3.b. Descoido importante na conservación dos xéneros, nos útiles ferramentas e vehículos, cando diso se derivase prexuízo grave para a empresa.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Faltas moi graves. Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

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

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

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

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

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

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



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

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

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

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

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

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

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

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

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

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

risco de accidente para o persoal.

16.c. O acoso moral ou sexual.

Sancións:

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

Faltas leves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo ata tres días.

Faltas graves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

Faltas moi graves:



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días.

Despedimento ou resolución do contrato de traballo con perda de todos os seus dereitos na empresa.

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

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

A facultade da dirección da empresa para sancionar prescribirá:

As faltas leves aos dez días.

As faltas graves aos vinte días.

As faltas moi graves aos sesenta días.

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

Artigo 36. RÉXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL E MORAL

As partes comprométense a establecer un tratamento específico e en Artigo propio nos supostos de acoso sexual e moral. Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade das persoas traballadoras, condutas de acoso moral ou sexual verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves. 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 silenciara súa identidade, cando así sexa preciso.

Artigo 37. 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 38. CONDICIÓN S 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.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

Artigo 39. COMPENSACION 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 40. 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 41. 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 42. 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 43. PARTES ASINANTES DO CONVENIO

Son partes asinantes deste Convenio Colectivo, D. Carlos Aljan Collazo en representación da Central Sindical CIG, que representa as persoas traballadoras, e José Manuel Rodríguez Fernández en representación da Asociación de Maioristas de Froitas da provincia de Pontevedra, que representa os Empresarios do Sector..

Artigo 44. 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.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

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 á 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 45. NON APLICACIÓN DO RÉXIME SALARIAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG nº 137, o 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a 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 46. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

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



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

Artigo 47. 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.

Artigo 48. FORMACIÓN

As partes acordan que para aqueles traballadores que teñen horario nocturno, a formación poderá impartirse en horario diúrno, coa conseguinte compensación en descanso.

TÁBOA SALARIAL

	2023	2024	2025	2026
Xefe administrativo/a	1.312,77 €	1.349,53 €	1.376,52 €	1.404,05 €
Contable-caixeiro/a	1.266,75 €	1.302,22 €	1.328,26 €	1.354,83 €
Oficial administrativo/a	1.266,75 €	1.302,22 €	1.328,26 €	1.354,83 €
Auxiliar administrativo/a de 18 anos	1.075,36 €	1.105,47 €	1.127,57 €	1.150,13 €
Auxiliar administrativo/a de 22 anos en adiante	1.128,52 €	1.160,12 €	1.183,32 €	1.206,99 €
Encargado/a de establecemento ou almacén	1.312,77 €	1.349,53 €	1.376,52 €	1.404,05 €
Dependente/a	1.128,52 €	1.160,12 €	1.183,32 €	1.206,99 €
Conductor/a de 1º	1.220,67 €	1.254,85 €	1.279,95 €	1.305,55 €
Conductor/a de 2º	1.151,54 €	1.183,78 €	1.207,46 €	1.231,61 €
Conductor/a repartidor	1.161,73 €	1.194,26 €	1.218,14 €	1.242,50 €
Mozo/a especializado	1.128,52 €	1.160,12 €	1.183,32 €	1.206,99 €
Mozo/a	1.105,46 €	1.136,41 €	1.159,14 €	1.182,33 €
Cobrador/a, Conserxe, Vixiante	1.059,43 €	1.089,10 €	1.110,88 €	1.133,10 €
Plus Transporte	73,63 €	75,69 €	77,20 €	78,75 €
Axuda Escolar	106,95 €	109,94 €	112,14 €	114,38 €
Plus Incapacidade	158,18 €	162,60 €	165,86 €	169,17 €



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

ANEXO I

Medidas planificadas

De conformidade co artigo 8.3, as medidas planificadas deberán desenvolver e asumir, polo menos, os seguintes contidos:

Primeiro. Cláusulas de igualdade de trato e non discriminación.

Os convenios colectivos ou acordos de empresa recollerán nas súas articulado cláusulas de igualdade de trato e non discriminación que contribúan a crear un contexto favorable á diversidade e a avanzar na erradicación da discriminación das persoas LGTBI, con referencia expresa non só á orientación e identidade sexual senón tamén á expresión de xénero ou características sexuais.

Segundo. Acceso ao emprego.

As empresas contribuirán a través das medidas establecidas no seu caso nos convenios colectivos a erradicar estereotipos no acceso ao emprego das persoas LGTBI, en especial a través da formación adecuada das persoas que participan nos procesos de selección.

Para iso é preciso establecer criterios claros e concretos para garantir un adecuado proceso de selección e contratación que priorice a formación ou idoneidade da persoa para o posto de traballo, independentemente da súa orientación e identidade sexual ou a súa expresión de xénero, con especial atención ás persoas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Terceiro. Clasificación e promoción profesional.

Os convenios colectivos e os acordos de empresa regularán criterios para a clasificación, promoción profesional e ascensos, de forma que non conleven discriminación directa ou indirecta para as persoas LGTBI, baseándose en elementos obxectivos, entre outros os de cualificación e capacidade, garantindo o desenvolvemento da súa carreira profesional en igualdade de condicións.

Cuarto. Formación, sensibilización e linguaxe.

As empresas integrarán nos seus plans de formación módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBI no ámbito laboral, con especial incidencia na igualdade de trato e oportunidades e na non discriminación. A formación irá dirixida a todo o persoal, incluíndo aos mandos intermedios, postos directivos e persoas traballadoras con responsabilidade na dirección de persoal e recursos humanos. Os aspectos mínimos que deberán conter son:

–Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas LGTBI recollidas no ou os convenios colectivos de aplicación na empresa ou os acordos de empresa no seu caso, así como o seu alcance e contido.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

-Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

-Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego, no caso de que se dispoña do mesmo.

-Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso discriminatorio ou violencia por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais.

Fomentaranse medidas para garantir a utilización dunha linguaxe respectuosa coa diversidade.

Quinto. Contornas laborais diversas, seguros e inclusivos.

Promoverase a heteroxeneidade dos persoais para lograr contornas laborais diversas, inclusivos e seguros. Para iso garantirase a protección contra comportamentos LGTBIfóbicos, especialmente, a través dos protocolos fronte ao acoso e a violencia no traballo.

Sexto. Permisos e beneficios sociais.

Os convenios ou acordos colectivos deberán atender á realidade das familias diversas, cónxuxes e parellas de feito LGTBI, garantindo o acceso aos permisos, beneficios sociais e dereitos sen discriminación por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero.

Neste sentido garantirase a todas as persoas traballadoras o goce en condicións de igualdade dos permisos que, no seu caso, establezan os convenios ou acordos colectivos para a asistencia a consultas médicas ou trámites legais, con especial atención ás persoas trans.

Sétimo. Réxime disciplinario.

Integraranse, no seu caso, no réxime disciplinario que se regule nos convenios colectivos, infraccións e sancións por comportamentos que atenten contra a liberdade sexual, a orientación e identidade sexual e a expresión de xénero das persoas traballadoras.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

*ANEXO II***Protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI**

A estrutura e contido do protocolo ante situacións de acoso por orientación e identidade sexual e expresión de xénero axustarase, como mínimo, aos seguintes apartados:

a) Declaración de principios na que se manifieste o compromiso explícito e firme de non tolerar no seo da empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero, quedando prohibida expresamente calquera conduta desta natureza.

b) **Ámbito de aplicación:** o protocolo será de aplicación directa ás persoas que traballan na empresa, independentemente do vínculo xurídico que as una a esta, sempre que desenvolvan a súa actividade dentro do ámbito organizativo da empresa.

Tamén se aplicará a quen solicita un posto de traballo, ao persoal de posta ao dispor, provedores, clientes e visitas, entre outros.

c) **Principios reitores e garantías do procedemento:**

–Axilidade, dilixencia e rapidez na investigación e resolución da conduta denunciada que deben ser realizadas sen demoras indebidas, respectando os prazos que se determinen para cada parte do proceso e que constarán no protocolo.

–Respecto e protección da intimidade e dignidade ás persoas afectadas ofrecendo un tratamento xusto a todas as implicadas.

–Confidencialidade: as persoas que interveñen no procedemento teñen obrigaón de gardar unha estrita confidencialidade e reserva, non transmitirán nin divulgarán información sobre o contido das denuncias presentadas, en proceso de investigación, ou resoltas.

–Protección suficiente da vítima fronte a posibles represalias, atendendo ao coidado da súa seguridade e saúde, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se deriven desta situación e considerando especialmente as circunstancias laborais que rodeen á persoa agredida.

–Contradición a fin de garantir unha audiencia imparcial e un trato xusto para todas as persoas afectadas.

–Restitución das vítimas: se o acoso realizado concretouse nunha modificación das condicións laborais da vítima a empresa debe restituíla nas súas condicións anteriores, se así o solicitase.

–Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido e será declarado nulo calquera acto constitutivo de represalia, incluídas as ameazas de represalia e as tentativas de represalia contra as persoas que presenten unha comunicación de denuncia polos medios habilitados para iso, comparezan como testemuñas ou axuden ou participen nunha investigación sobre acoso.



Martes, 16 de setembro de 2025

Núm. 176

d) Procedemento de actuación: o protocolo determinará o procedemento para a presentación da denuncia ou queixa, así como o prazo máximo para a súa resolución, sen prexuízo da aplicación das disposicións previstas na Lei 2/2023, do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción, no seu respectivo ámbito persoal e material.

A denuncia pode presentarse pola persoa afectada ou por quen esta autorice, mediante o procedemento acordado para iso e #ante a persoa que se determine da comisión encargada do proceso de investigación.

No caso de que a denuncia non sexa presentada directamente pola persoa afectada, débese incluír o seu consentimento expreso e informado para iniciar as actuacións do protocolo.

Tras a recepción da queixa ou denuncia e, unha vez constatada a situación de acoso adoptaranse medidas cautelares ou preventivas que aparten á vítima da persoa acosadora mentres se desenvolve o procedemento de actuación ata a súa resolución.

No prazo máximo dos días hábiles acordados e desde que se convoca a comisión, esta debe emitir un informe vinculante nun dos sentidos seguintes:

- i) Constatar indicios de acoso obxecto do protocolo e, se procede, propoñer a apertura do expediente sancionador.
- ii) Non apreciar indicios de acoso obxecto do protocolo.

O informe deberá incluír, como mínimo, a descrición dos feitos, a metodoloxía empregada, a valoración do caso, os resultados da investigación e as medidas cautelares ou preventivas, se procede.

e) Resolución: nesta fase tomaranse as medidas de actuación necesarias tendo en conta as evidencias, recomendacións e propostas de intervención do informe emitido pola comisión.

Se hai evidencias da existencia dunha situación de acoso por razón de orientación e identidade sexual ou expresión de xénero, instarase a incoación dun expediente sancionador por unha situación probada de acoso, pedirase a adopción de medidas correctoras, e, se procede, continuaranse aplicando as medidas de protección á vítima. Se non hai evidencias da existencia dunha situación de acoso procederase a archivar a denuncia.



Martes, 10 de febreiro de 2026

Núm. 27

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

Convenios colectivos

*TÁBOAS SALARIAIS PARA OS EXERCICIOS 2025 E 2026, DO PERSOAL DA EMPRESA
MAIORISTAS DE FROITAS E PRODUCTOS HORTÍCOLAS DE PONTEVEDRA*

*Convenio o Acordo: MAIORISTA DE FROITAS E PRODUCTOS HORTÍCOLAS DA PROVINCIA DE
PONTEVEDRA*

Expediente: 36/01/0025/2026

Data: 03/02/2026

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número: 36001835011992

Visto o Acordo da Comisión Paritaria, polo que se aproba o texto do acordo sobre as táboas salariais para os exercicios 2025 e 2026, do persoal da empresa MAIORISTAS DE FROITAS E PRODUCTOS HORTÍCOLAS DE PONTEVEDRA, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social, polos/as representantes de persoal elixidos/as como representantes dos traballadores na mesma que pertencen á central sindical CIG, e que foi aprobado en data 27 de xaneiro de 2026.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Vigo en data 27 de xaneiro de 2026

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 Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

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

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



Martes, 10 de febreiro de 2026

Núm. 27

Este Departamento Territorial,

ACORDA:

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

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

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

O director territorial

ACTA DA COMISIÓN PARITARIA DO CONVENIO COLECTIVO DE TRABALLO PARA O SECTOR DE MAIORISTAS DE FROITA E PRODUCTOS HORTÍCOLAS DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

ASISTENTES:

Representación empresarial (Presidente Asociación Maioristas de Froitas)

- José Manuel Rodríguez Fernández

Representación social (CIG)

- Carlos Alján Collazo

Reunidos os presentes en Vigo, sendo as 10:00 horas do día 27 de xaneiro de 2026, réunese a comisión paritaria do convenio para aplicar a revisión salarial fixada no artigo 17 do mesmo. Revisadas as táboas por parte da comisión, estas son asinadas e as mesmas serán rexistradas ante o REGCON.

Asimesmo acórdase nomear a Carlos Alján Collazo para facer os trámites necesarios para o rexistro e publicación das táboas.

Sen máis asuntos que tratar, firmando os presentes esta acta en proba de conformidade, levántase a sesión sendo as 11:00 horas do día anteriormente sinalado.

ANEXO: TABOA SALARIAL

ANOS	2025 publicada	2025 actualizada IPC	2026 publicada	2026 actualizada IPC 2025
Xefe/a administrativo/a	1.376,52 €	1.388,67 €	1.404,05 €	1.416,44 €
Contable-Caixaero/a	1.328,26 €	1.339,98 €	1.354,83 €	1.366,78 €
Oficial Administrativo/a	1.328,26 €	1.339,98 €	1.354,83 €	1.366,78 €
Auxiliar Administrativo/a de 18 anos	1.127,57 €	1.137,53 €	1.150,13 €	1.160,28 €
Auxiliar Administrativo/a de 22 anos en adiante	1.183,32 €	1.193,76 €	1.206,99 €	1.217,64 €
Encargado/a de establecemento ou almacén	1.376,52 €	1.388,67 €	1.404,05 €	1.416,44 €
Dependente/a	1.183,32 €	1.193,76 €	1.206,99 €	1.217,64 €
Conductor/a de 1ª	1.279,95 €	1.291,24 €	1.305,55 €	1.317,06 €



Martes, 10 de febreiro de 2026

Núm. 27

ANOS	2025 publicada	2025 actualizada IPC	2026 publicada	2026 actualizada IPC 2025
Conductor/a de 2ª	1.207,46 €	1.218,11 €	1.231,61 €	1.242,47 €
Conductor/a repartidor/a	1.218,14 €	1.228,89 €	1.242,50 €	1.253,47 €
Mozo/a especializado/a	1.183,32 €	1.193,76 €	1.206,99 €	1.217,64 €
Mozo/a	1.159,14 €	1.169,37 €	1.182,33 €	1.192,76 €
Cobrador/a, Conserxe, Vixiante	1.110,88 €	1.120,68 €	1.133,10 €	1.143,09 €
Plus de Transporte	77,20 €	77,89 €	78,75 €	79,45 €
Axuda Escolar	112,14 €	113,13 €	114,38 €	115,39 €
Plus Incapacidade	165,86 €	167,32 €	169,17 €	170,67 €

Asdo: José Manuel Rodríguez Fernández Asdo: Carlos Alján Collazo

