

Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE PONTEVEDRA
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA OS CARGADORES, S.L.N.E.

RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA OS CARGADORES, S.L.N.E. (CÓDIGO DE ACORDO 36105542012026).

FEITOS

1. O 18.06.2025 tivo entrada no Departamento Territorial de Pontevedra a solicitude de inscrición do convenio colectivo da empresa OS CARGADORES, S.L.N.E., con domicilio na provincia de Pontevedra.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

1. O artigo 90.3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e o artigo 8.3 do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, establecen a obriga da autoridade laboral de ordenar o rexistro, depósito e publicación no boletín oficial correspondente dos convenios ou acordos pactados no ámbito da súa competencia.

2. Este departamento territorial de Pontevedra é competente para resolver segundo o disposto no Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 81, de 24 de abril de 2024), e no Decreto 147/2024, do 20 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración (DOG núm. 101, de 27 de maio de 2024).

Vista a documentación achegada e tendo en conta normativa aplicable, non se aprecia no convenio ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros, polo que na miña condición de autoridade laboral,

RESOLVO:

Primeiro. Ordenar o depósito e inscrición no Rexistro de convenios, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia do convenio colectivo da empresa OS CARGADORES, S.L.N.E. (código de acordo 36105542012026).



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

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

Contra esta resolución, que non pon fin á vía administrativa poderán as persoas interesadas interpoñer recurso de alzada ante o secretario xeral de Emprego e Relacións Laborais da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración no prazo dun mes, que comezará a contar a partir do día seguinte ao da súa notificación, de conformidade co establecido na Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Administracións Públicas.

Vigo, 6 de marzo de 2026

O director territorial de Pontevedra da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración
José Antonio Rodríguez Fachado*CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA OS CARGADORES SLNE**PROVINCIA DE PONTEVEDRA***Artigo 1. Ámbito de aplicación.**

O presente convenio colectivo establece as bases para as relacións laborais entre a empresa “Os Cargadores SLNE” e as súas persoas traballadoras, sendo de aplicación en todos os centros e lugares de traballo da provincia de Pontevedra onde a empresa exerza a súa actividade.

A actividade desenvolvida pola empresa é a propia do centro, manipulación de mercancías, considerándose polo conxunto de materiais principais empregados.

En aquilo no previsto no presente convenio e demais normativa de índole nacional, as partes contratantes expresamente conveñen en acollerse a normativa vixente e a regulación do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 2. Duración e vixencia.

O presente convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa firma, sen prexuízo da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, alcanzando a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2027. Os seus efectos económicos retrotraeranse ó día UN DE XANEIRO DO ANO DOUS MIL VINTECINCO, salvo en aqueles conceptos nos que expresamente se determine outra data de efectos.

A denuncia do convenio será automática, comprometéndose as partes a constituír a Comisión Negociadora durante a primeira quincena do mes de outubro do último ano de vixencia.

En consecuencia, o presente convenio manterá a súa vixencia durante os anos 2025, 2026 y 2027.



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

Artigo 3. Ámbito persoal.

As presentes normas obrigan á totalidade do persoal contratado pola empresa. O ámbito de aplicación deste convenio colectivo será o persoal adscrito ao centro de traballo da empresa “Os Cargadores, S.L.N.E.” sita na localidade de Redondela (e por extensión a calquera lugar onde este persoal desempeñe labores por conta da mesma), tanto no centro de traballo onde presten os servizos como aquel que ingreso no futuro durante a vivencia do convenio.

Artigo 4. Absorción.

As melloras que por disposición legal ou regulamentaria poidan establecerse no futuro, serán absorbidas polos aumentos acordados no presente Convenio, sempre e cando superen aos beneficios que se conceden no seu conxunto.

Artigo 5. Situacións persoais.

Respectaranse as situacións persoais que con carácter de cómputo anual excedan destas normas estritamente ad personam.

Como as melloras económicas que se implantan en virtude deste Convenio teñen carácter de mínimas no seu conxunto, subsistirán os pactos, cláusulas e situacións de feito establecidas por costume xeral ou de lugar, implantadas pola empresa que significarán condicións máis beneficiosas para os traballadores.

Artigo 6. Soldos e salarios.

O persoal afectado por este Convenio, segundo as categorías, rexeráse polas táboas salariais anexas.

Artigo 7. Complemento persoal consolidado

Todas aqueas persoas traballadoras que a data da firma do primeiro convenio percibían o plus de transporte, pasarán a percibir un COMPLEMENTO PERSOAL CONSOLIDADO por importe de 110 euros brutos mensuais nas 12 pagas ordinarias (non se aboa nas pagas extras). Este complemento non poderá ser absorbido nin se verá afectado polos incrementos salariais. Tampouco computarase a efectos de determinar que o salario bruto anual de cada persoa traballadora, alcance o importe do SMI en cada período anual vixente. No caso dos traballadores fixos-descontínuos que perciban este complemento, percibirano mensualmente en proporción ó número de días efectivamente traballados, os traballadores con contrato indefinido ordinario percibirán a cantidade íntegra todos os meses salvo os períodos de suspensión de contrato (IT ou inasistencias inxustificadas)

Este complemento percibirase en substitución do Plus de Transporte, a partir da mensuralidade seguinte á firma deste acordo.



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

Artigo 8. Gratificacións extraordinarias.

Serán DUAS ó ano pola contía equivalente ao salario mensual que reciba cada quen. Serán devengadas nos días 15 dos meses de xullo e decembro.

O devengo terá carácter semestral: a paga de xullo, dende o 1 de xaneiro ó 30 de xuño de cada ano; a de decembro, de 1 de xullo ó 31 de decembro de cada ano.

Artigo 9. Dietas.

Todas as persoas traballadoras que por necesidades do servizo, teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lles impidan realizar comidas e ceas, no seu horario habitual, terán dereito ás seguintes dietas:

Xantar, 11 euros.

Cea, 11 euros.

Estas dietas unicamente devengaranse no caso de xornadas de traballo nas que se asigne a realización de tarefas en centros de traballo situados fora da provincia de Pontevedra ou tamén se o desprazamento é a centros de traballo de Cangas o Moaña. Se a xornada conclúe antes das 20 horas, aboarase sómente a dieta de xantar.

Igualmente no caso de traballadores que teñan que realizar desprazamentos por motivos de traballo fora da provincia de Pontevedra, e utilicen o seu vehículo particular, percibirán en concepto de compensación por consumo de combustible un importe de 0,26 €/km.

Artigo 10. Recibo de salarios e estrutura salarial.

A liquidación e pago de salarios farase mensualmente por períodos vencidos nos cinco primeiros días do mes.

A estrutura salarial está composta por:

- Salario base.
- Plus de coordinación de equipo.
- Plus de fariñas.
- Plus de traballo de cámara.
- Complemento persoal consolidado.
- Plus de carretillero/a.
- Horas extras.
- Dúas pagas extraordinarias.

Artigo 11. Xornada laboral.

A xornada laboral ordinaria será 40 horas semanais de luns a venres.



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

A xornada anual ordinaria será de 1800 horas.

Artigo 12. Vacacións.

O período anual de vacacións será de 30 días naturais, que se desfrutarán nun ou en dous períodos atendendo ás necesidades dos clientes. No caso de que o desfrute das vacación sexa en dúas quincenas, garantirase que sexan 22 días hábiles.

Cando se dividan as vacacións en dous períodos, unha das quincenas será de libre disposición pola persoa traballadora; o outro será acordado en función das necesidades produtivas e organizativas da empresa, e prioritariamente non coincidirá co período estival ou de maior acumulación de períodos de vacacións do persoal da empresa. A empresa deberá avisar ás persoas traballadoras con un mes de antelación a quincena da súa elección.

As persoas traballadoras doutras nacionalidades que viaxen aos seus países de orixe en período vacacional, poderán desfrutar dos 30 días naturais sempre que aporten xustificación da viaxe e non o solicite máis dunha persoa na mesma data.

Se existise a posibilidade de coller os trinta días seguidos establecerase un sistema rotatorio acordado entre a empresa e a RLT.

O día 24 de decembro, terá a consideración de laborable, se ben no caso de que non traballen os clientes da empresa, as súas horas serán destinadas a compensar, a modo dunha bolsa de horas, as xornadas ou horas destinadas para formación ó longo do ano.

O día 31 de decembro, terá a consideración de non laborable

Artigo 13. Traballos nocturnos.

Considerase traballo nocturno o realizado entre as 22.00 horas e as 6.00 horas. Unha vez finalizadas as tarefas, entenderase igualmente finalizada a xornada.

No caso de que o traballo nocturno sexa inferior a seis horas, considerarase como cumprida a xornada completa, no sentido de que serán retribuídas como oito horas de xornada ordinaria, aínda que non se compute como tempo de traballo efectivo ós efectos de superación da xornada máxima anual de traballo.

Todas as horas que excedan de seis horas de xornada, en horario nocturno, serán retribuídas como horas extras ordinarias.

Artigo 14. Mobilidade xeográfica.

A mobilidade xeográfica, no ámbito deste Convenio, afecta aos desprazamentos e traslados.



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

Artigo 15. Desprazamentos.

Enténdese por desprazamento o destino temporal dunha persoa traballadora a un lugar distinto do seu centro habitual de traballo. A empresa designará libremente as persoas que deben desprazarse tendo en conta as aptitudes do posto e as capacidades da persoa traballadora, observando as seguintes preferencias para no ser desprazada:

- Vítimas de violencia de xénero.
- Persoas con discapacidade física ou psíquica.
- Mulleres embarazadas.
- Traballadoras e traballadores en permiso de lactancia.
- Persoas traballadoras con medidas de conciliación.
- Representantes legais das traballadoras.

No caso de desprazamentos superiores a tres meses que obriguen a pernoctar fóra do domicilio, deberán preavisarlllo por escrito ás persoas afectadas con, alomenos, dez días laborables de antelación. A empresa farase cargo de todos os gastos xerados por tal circunstancia (desprazamentos, pernocta, dietas, viaxes ao domicilio habitual...).

Artigo 16. Horas extraordinarias e horas extras estruturais.

Terán consideración de horas extraordinarias as horas que excedan da xornada ordinaria fixada no presente Convenio. Serán abonadas de acordo coa táboa salarial anexa.

Terán consideración de horas estruturais as que sexan realizadas con ocasión de accidentes ou para solucionar necesidades urxentes e apremiantes que veñan esixidas de inmediato polo servizo.

Tanto as horas extraordinarias como as horas extra estruturais deberán ser debidamente rexistradas, facilitando ao traballador/a unha copia do rexistro asinada pola empresa e a propia persoa traballadora dando a súa conformidade. A entrega da copia será na última xornada laborable de cada mes.

Artigo 17. Licenzas e permisos.

As persoas traballadoras, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo que legalmente esté vixente en cada momento de acordo con Estatuto dos Traballadores.

Igualmente, poderán ausentarse polo tempo necesario para acudir ó especialista sempre que o mesmo pertenza á sanidade pública, excluindo expresamente a asistencia a médicos de sanidade privada. A persoa traballadora disporá de corenta e cinco minutos antes da hora da cita e 45 minutos despois da atención para o desprazamento dende o centro de traballo.



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

Artigo 18. Excedencias.

Poderá ser voluntaria ou forzosa.

A forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cese no cargo público. Poderán tamén solicitar esta excedencia as persoas traballadoras que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo. O traballador/a será incorporado/a, en canto o solicite, no posto que exercía ata a data da excedencia.

Nos casos de excedencia voluntaria, unha vez solicitado o reingreso, a empresa garantirá a reincorporación inmediata no mesmo posto de traballo, en canto conste vacante un posto de traballo de igual ou similar categoría á súa. Dada a existencia da lista de traballadores fixos-discontinuos, no caso destes traballadores a súa reincorporación o será na última posición da lista de chamadas en vigor na data da reincorporación.

Artigo 19. Contratación

A empresa, na medida das posibilidades do sistema produtivo, fomentará a contratación indefinida.

Artigo 20. Uniformes e roupa de traballo.

Todas as persoas traballadoras terán dereito a que a empresa lles provea de roupa de traballo de inverno e verán, guantes e calzado de seguridade, sendo as datas de entrega os meses de maio e outubro. En caso de precisar máis uniformes, por causa xustificada, a empresa deberá facilitalos.

Artigo 21. Taboleiros de anuncios.

A empresa porá a disposición dos Delegados de Persoal un taboleiro de anuncios co fin de informar ás persoas traballadoras dos asuntos laborais que sexan de interese para o persoal.

Artigo 22. Seguro de accidente laboral.

A empresa contratará, totalmente ao seu cargo, un seguro colectivo a favor dos seus traballadores e traballadoras, de 30.000 euros por cada un, de forma que no caso de falecemento ou invalidez permanente total ou absoluta ou gran invalidez, derivados de accidente laboral ao servizo da empresa, a cantidade citada sexa cobrada polos seus herdeiros legais, ou polo propio traballador, no seu caso. Na póliza a subscribir pola empresa para a cobertura destas indemnizacións, figurará como beneficiario/asegurado, a persoa traballadora obxecto de cobertura, ou, no el caso de falecemento, seus herdeiros legais.



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

A indemnización que se perciba por este concepto, será a compensar, alo menos parcialmente, no seu caso, con calquera indemnización que por accidente de traballo se fixe a cargo da empresa.

Esta indemnización do seguro colectivo entrará en vigor para accidentes que teñan lugar despois de polo menos un mes dende a firma deste convenio colectivo.

Asimesmo, no caso de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo que se cause a partires do día 1 de xaneiro do 2024, a partires desa data, a empresa complementará a prestación da Seguridade Social dende o día 30 ata o día 180 de incapacidade temporal, como máximo, con un complemento de I.T. que alcance ata o 90 por cento da base reguladora- isto é, complemento dente o 75% ó 90% de prestación. No caso de incapacidade temporal por accidente de traballo que xenere hospitalización, este complemento aboarase dende o primeiro día de hospitalización, e mentres esta dure, e en todo caso, dende o día 30 de incapacidade temporal segundo o antes referido.

Artigo 23. Xubilación anticipada, xubilación parcial e contrato de relevo.

A empresa e traballadores/as poderán pactar, previa existencia de común acordo por ambas as dúas partes, xubilacións anticipadas e parciais, de conformidade co disposto na lei vixente. No caso de que concorran varios solicitantes de xubilación parcial, se a empresa accede a algunha das solicitudes, darase necesariamente prioridade á persoa traballadora con maior antigüidade na empresa, e no caso de mesma antigüidade, ó de maior idade.

Artigo 24. Comisión paritaria.

Establécese unha Comisión paritaria co mesmo número de representantes da empresa e das persoas traballadoras, debendo garantir, sempre e en todo caso, que haxa como mínimo un membro de cada sindicato con representación do Comité. A tales efectos, o número de integrantes de cada parte na comisión negociadora, garantirá necesariamente que a representación das organizacións sindicais na comisión paritaria, garde a mesma proporcionalidade que a representación que cada una teña no comité de empresa.

As partes poderán utilizar o servizo de asesores, designándonos libremente. Terán voz pero non voto.

Os acordos da Comisión paritaria serán adoptados por maioría de ambas representacións e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fora interpretada.

A Comisión será reunida cando algunha das partes o solicite nun prazo non superior a 7 días. Poderá tamén ser convocada polas Seccións Sindicais dos sindicatos con representación no Comité.

A Comisión terá as seguintes funcións:

- Interpretación dos artigos do Convenio.



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

- Interpretación dos cambios legislativos e normativos que afecten ao articulado do presente convenio.
- Cantas outras funcións que poidan ter relación coa afección do articulado do presente convenio ou a lexislación laboral de aplicación aos traballadores e traballadoras.

As partes asinantes do presente texto porán en coñecemento da Comisión cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos puideran suscitarse na interpretación do mesmo.

As resolucións da Comisión serán sempre por escrito e deberán ser adoptadas nun prazo non superior a 15 días desde que tivo lugar a xuntanza da mesma. Transmitido ese prazo sen resolución ou sen acordo, acudirase ao AGA con anterioridade á vía administrativa ou xurisdiccional competente.

Artigo 25. Procedemento de non aplicación das condicións de traballo.

Someterase á Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de Convenios Colectivos as discrepancias urxidas entre a empresa e a representación legal das persoas afectadas pola falta de acordo nos procedementos de non aplicación das condicións de traballo previstas no convenio colectivo o que se refire o Artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores cando concorran na empresa causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción e non se alcance un acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores para non aplicar as condicións de traballo pactadas no presente convenio.

O artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores establece que cando concorran na empresa causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, e de non alcanzar un acordo entre a Empresa e as persoas representantes dos traballadores e as traballadoras para deixar de aplicar condicións de traballo pactadas en convenios colectivos de sector ou de Empresa, as discrepancias sufridas poderán someterse á Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivo ou a órganos correspondentes das comunidades autónomas. Ditos procedementos deberán ter en conta a normativa do decreto 101/2015, del 18 de xuño (DOG n.º 137 del 23/07/2015).

Artigo 26. Formación.

Previo acordo co empresario das datas e horarios máis acaídos, as persoas traballadoras disporán do tempo preciso para realizar cursos e renovar os distintos permisos necesarios para desenvolver a súa función dentro da empresa.

Artigo 27. Igualdade de oportunidades e non discriminación.

Ambas as dúas partes conveñen que son obxectivos importantes para o logro dunha igualdade de oportunidades sistemática e planificada os seguintes:

- Que tanto homes como mulleres gocen de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, formación, promoción e desenvolvemento no seu traballo.
- Que mulleres e homes reciba a mesma retribución por traballos de igual valor.



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

- Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal xeito que sexan adecuadas tanto para homes como para mulleres.

Artigo 28. Recoñecemento médico.

A empresa proporcionará ao persoal afectado por este convenio unha revisión médica anual, que poderá ser realizada a través dos servizos correspondentes ás Mutuas de Accidentes de Traballo ou na forma que consideren máis idónea.

O recoñecemento será realizado en horas de traballo, no caso de facerse fóra do horario será compensado con horas de descanso ou remunerado coma horas extraordinarias.

Artigo 29. Dereitos sindicais.

Os delegados e delegadas poderán acumular as súas horas sindicais co aviso previo pertinente. Poderán tamén adiantar crédito horario do mes seguinte co respectivo aviso previo.

A parte social poderá solicitar a celebración dunha asemblea de 50 minutos de duración, alo menos con carácter anual e cando sexa preciso para deliberar sobre acordos que afecten a toda a plantilla en procesos de negociación de convenio e noutros de similar importancia acordados pola representación empresarial e a representación social.

Artigo 30. Grupos profesionais.

GRUPO 1. Encargado Xeral: o que realiza funcións do controlar a entrada e saída de mercancías, así como traballo en cada unha das seccións e o persoal necesario para cada zona de traballo.

GRUPO 2. Encargado de planta: realiza funcións de control de organización dos traballos na planta na que desenvolvan os mesmos.

GRUPO 3. Encargado de sección: controla e organiza os traballos segundo a zona ou sección na que están, distribuíndo ao persoal segundo os traballos da zona.

GRUPO 4:

- 4.1. Auxiliar administrativo: axuda nas diferentes cargas administrativas da empresa nas oficinas,
- 4.2. Carretillero: aquel ou aquela que desenvolve as súas labores con máquinas para mover, almacenar, paletizar mercadoría.
- 4.3. Basculero: aquel ou aquela cuxa labor consisten no control e peso das mercadorías de entrada e saída.
- 4.4. Camarista: aquel ou aquela que desenvolve os seu traballo nas cámaras de refrixeración e conxelación.



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

- 4.5. Operario: aquel ou aquela que realiza as tarefas de carga e descarga de caixas, bloques de peixe conxelado e a granel, paletizado de caixas, bloques e sacos, clasificación, etiquetado, manipulación, glaseo e envasado de bloque de peixe conxelado.

Táboas salariais:

I.- A data de efectos económicos destes conceptos será a partir do día 1 de xaneiro do 2025

SALARIO BASE MENSUAL:

GRUPO 1: Encargado/a Xeral 1.225 euros.

GRUPO 2: Encargado/a Planta 1.210 euros.

GRUPO 3: Encargado/a Sección 1.204 euros.

GRUPO 4: Auxiliar administrativo/a 1.200 euros.

- Carretillero/a: 1.184 euros
- Basculero/a: 1.184 euros
- Camarista: 1.184 euros.
- Operario/a: 1.184 euros.

II.- A data de efectos económicos destes conceptos será a partir do día 1 de xaneiro do 2025.

HORA EXTRAORDINARIA: 9,46 €/hora

HORA EXTRAORDINARIA SABADOS: 13,36 €/hora

HORA EXTRAORDINARIA DOMINGOS E FESTIVOS: 14,07 €/hora

PLUS TRABAJOS HARINA/CAMARA: 5,14 €/dia

PLUS COORDINADOR DE EQUIPO 5,14 €/dia

PLUS CARRETILLERO/A: 2,71 €/dia (non se aboará este plus en aquelas xornadas nas que a realización de tarefas de carretilleiro, teña un carácter puramente esporádico, entendéndose por tal, cando non supoñan esas tarefas máis de un 25% do tempo de traballo da xornada diaria -2 horas nunha xornada ordinaria de 8 horas-)

REVISION SALARIAL ANO 2026: no caso do salario base, incrementarase ata alcanzar o SMI vixente para o ano 2026 máis un 1,75%. En todo caso, se a suma das porcentaxes de subida do SMI máis o 1,75% non alcancen o 3%, o salario base incrementarase o 3%. Os demais importes recollidos nesta táboa, revisaranse con un incremento fixo do 1,75% a todos os conceptos (excepto o complemento persoal).

REVISION SALARIAL ANO 2027: no caso do salario base, incrementarase ata alcanzar o SMI vixente para o ano 2027 máis un 1,75%. En todo caso, se a suma das porcentaxes de subida do SMI máis o 1,75% non alcancen o 3%, o salario base incrementarase o 3%. Os demais importes



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

recollidos nesta táboa, revisaranse con un incremento fixo do 1,75% a todos os conceptos (excepto o complemento persoal).

Fdo.-

OS CARGADORES SLU:

P.P. DOÑA GRACIELA DIZ RODRIGUEZ DNI.- 76XXXXX1S

COMITÉ DE EMPRESA:

Don JUAN CARLOS DASILVA EIRAS DNI 36XXXXX9Q (Sindicato Central Unitaria de Traballadores -CUT-). Presidente do Comité de Empresa

Don CARLOS CARPINTEIRO RIVERA DNI 34XXXXX8S (Sindicato Central Unitaria de Traballadores -CUT-

Dona MARIA CELESTE MALVIDO MARTINEZ DNI 78XXXXX9E (Sindicato Central Unitaria de Traballadores -CUT-).

Dona ELDA GARCIA PORTELA DNI 35XXXXX6J (Sindicato Comisiones Obreiras -CCOO).

Don MANUEL CABEZAS DIAS DNI 36XXXXX0S (Sindicato Unión Xeral de Traballadores -UGT-).

REGULACION DUN RÉXIME DE BOLSA DE HORAS.

Durante os anos de vixencia deste convenio, aplicarase no ámbito da empresa un réxime de bolsa de horas cuxas regras básicas serán as seguintes:

1.- Establecese unha bolsa de 88 horas de traballo efectivo anual, que poderán ser obxecto de modificación respecto do calendario anual inicialmente pactado no ámbito da empresa e as seguintes 88 horas de adecuación -polo que esta flexibilidade poderá afectar a un total de 176 horas ó ano, ou o que é o mesmo, 22 xornadas diarias de traballo, aplicable dende o 1 de Xaneiro ó 31 de Decembro de cada ano de vixencia deste pacto de flexibilidade.

2.- Dentro desta flexibilidade, no caso de que nunha xornada de traballo a persoa traballadora teña que realizar unha xornada superior ás 8 horas de traballo inicialmente previstas, esas horas de exceso poderanse ou ben aboar como horas extras, ou ben computar á bolsa positiva de horas a favor do interesado, que poderán ser compensadas con horas de descanso doutras xornadas ordinarias, dentro da anualidade en curso, ou no seguinte ano, cas limitacións que logo se contemplarán.

A aplicación da bolsa de horas será informada ós delegados de persoal ca debida periodicidade; asimismo, informarase á persoa traballadora da evolución en cada caso individual da bolsa de horas acumulada. A súa aplicación será equilibrada, de xeito que se roten as persoas afectadas, non podendo a empresa, por exemplo, aplicar o total das horas a unha persoa e a outra ningunha.

Mensualmente, a empresa facilitará á RLT a situación da bolsa (traballadores afectados, número de horas...)

Nos casos nos que a aplicación desta bolsa de horas, conleve a realización dun exceso de xornada respecto da inicialmente prevista, a empresa avisará ás persoas traballadoras afectadas



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

con alomenos 24 horas de antelación, salvo que circunstancias de necesaria atención ó cliente impida este réxime de preaviso. Pero en tal caso, se non se respecta este preaviso, a persoa traballadora que por necesidades de atención de fillos menores ou doutras persoas dependentes non poida asumir o realizar ese concreto exceso de xornada, así o poderá comunicar á empresa, ausentándose do traballo á terminación da xornada inicialmente prevista.

3.- Do mesmo modo, pero á inversa, actuarase no caso de que por falta de cargas de traballo, ou outras razóns técnicas, organizativas ou produtivas, unha xornada -ou parte da mesma- inicialmente prevista como laborable no calendario anual, non se poida levar a cabo a prestación de servicios, por falta de carga de traballo, nese caso esas horas de non traballo imputaranse á bolsa de horas individual de cada traballador afectado -como bolsa negativa- e ou ben aplicaranse a compensar os excesos de xornada acumulados do traballador afectado -bolsa positiva-, ou ben serán obxecto de recuperación en xornadas laborables mediante horas a máis -con un máximo de dúas horas por xornada- ou mediante o traballo en xornadas inicialmente previstas como non laborables no calendario anual, con un preaviso neste caso de alo menos dous días naturais.

A falta de carga de traballo que xustifique a non realización dunha xornada de traballo, será preavisada á persoa traballadora afectada, coa maior antelación posible – a ser posible, con 24 horas de antelación, salvo circunstancias especiais, por falta de información do cliente á empresa, que impida cumprimentar o aviso con alomenos esa antelación, en cuxo caso poderase avisar na mesma xornada laboral antes do seu inicio.

4.- A data de peche para computar as horas será o 31 de Decembro do ano de referencia. Se finalizado o ano a persoa traballadora non chegou a realizar as horas ordinarias do calendario -xornada máxima anual prevista no convenio- por terlle aplicada a acumulación en bolsa de horas en defecto-bolsa de horas negativa para a persoa traballadora-, esas horas non realizadas serán obxecto de recuperación no primeiro semestre do seguinte ano. Noutro caso, a empresa perderá o dereito a exixir a súa recuperación, salvo que outra cosa se pactase individualmente coa persoa traballadora afectada.

No caso de que a persoa traballadora na data sinalada para elo non poida recuperar as horas da bolsa debido a unha causa xustificada ou contemplada no convenio (permisos, baixas, licencias,...), as horas previstas a recuperar neses días quedarán pendentes de recuperación; nese caso a recuperación poderá selo sen o límite do primeiro semestre antes indicado, senón durante todo o ano natural seguinte.

No caso de que algunha persoa traballadora cese na súa prestación de servicios para a Empresa, ante unha eventual débeda de horas, descontaráselle o importe correspondente na indemnización o liquidación salarial procedente.

Do mesmo modo, se chegado o día 31 de Decembro, e ó marxe das horas que dentro dos límites legais se computaran e retribuirán como horas extraordinarias, a persoa traballadora tivera realizado máis horas efectivas de traballo que a xornada máxima anual, en tal caso esas horas de exceso poderanse compensar con horas e/ou xornadas de descanso na anualidade seguinte, durante toda esa anualidade, sen limitación temporal, cando as necesidades produtivas



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

da empresa o fagan factible. A ser posible, en todo caso, esta compensación deberá efectuarse nos primeiros seis meses da seguinte anualidade.

A aplicación do sistema de flexibilidade que conleva este réxime de bolsa de horas, non impedirá a realización de horas extraordinarias con carácter simultáneo -en canto ós períodos anuais nos que se aplique a bolsa de horas-, dentro dos límites legalmente vixentes na materia.

ANEXO MEDIDAS PLANIFICADAS E PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO E A VIOLENCIA CONTRA AS PERSOAS LGTBI PREVISTAS NON REAL DECRETO 1026/2024

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 desta empresa recollerán no seu 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.

A empresa contribuirá 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.



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

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 convenio colectivo de aplicación na empresa ou os acordos de empresa no seu caso, así como o seu alcance e contido.
- 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.



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

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 a disposición, 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 resultas.
- **Protección suficiente da vítima ante posibles represalias,** atendendo o 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 concretácese 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, comparecer como testemuñas ou axuden ou participen nunha investigación sobre acoso.

- 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,



Xoves, 12 de marzo de 2026

Núm. 49

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 dous 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.

Fdo.-

OS CARGADORES SLU:

P.P. DONA GRACIELA DIZ RODRIGUEZ DNI.- 76XXXXX1S

COMITÉ DE EMPRESA:

Don JUAN CARLOS DASILVA EIRAS DNI 36XXXXX9Q (Sindicato Central Unitaria de Traballadores -CUT-). Presidente do Comité de Empresa

Don CARLOS CARPINTEIRO RIVERA DNI 34XXXXX8S (Sindicato Central Unitaria de Traballadores -CUT-

Dona MARIA CELESTE MALVIDO MARTINEZ DNI 78XXXXX9E (Sindicato Central Unitaria de Traballadores -CUT-).

Dona ELDA GARCIA PORTELA DNI 35XXXXX6J (Sindicato Comisións Obreiras -CCOO).

Don MANUEL CABEZAS DIAS DNI 36XXXXX0S (Sindicato Unión Xeral de Traballadores -UGT-).

