



# Convenio Colectivo Comercio de Alimentación de Lugo

ÁREA	Lugo	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	27000155011982	ACTUALIZACIÓN	2023/08/28
VIGENCIA	2022/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 197 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-alimentacion-de-lugo/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-alimentacion-de-lugo/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Alimentación. Última actualización a: 28-08-2023 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2025. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 197 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 197 - LUNS, 28 DE AGOSTO DE 2023)

Código 27000155011982.

Visto o texto do Convenio Colectivo Provincial para o Comercio de Alimentación de Lugo, código nº 27000155011982, asinado o día 19 de xuño de 2023 pola representación empresarial e das centrais sindicais UGT (52,08%) e USO (33,33%), e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo,

ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 23 de agosto de 2023.

A xefa territorial, Pilar Fernández López.

# **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA O COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LUGO.**

## **Artigo 1º. Ámbito funcional.**

O presente Convenio é de aplicación para tódalas empresas adicadas á actividade de comercio de alimentación, isto é, venda de artigos de alimentación humana, tales como ultramarinos, comestibles, froitos secos, doces, etc., ben sexan establecementos almacenistas, distribuidores, detallistas, economatos, cooperativas, autoservicios, supermercados, etc.

## **Artigo 2º. Ámbito persoal.**

Quedan comprendidos neste Convenio todo o persoal das empresas incluídas no seu ámbito funcional, agás os menores de 16 anos, con contratación que queda prohibida.

## **Artigo 3º. Vixencia e duración.**

A vixencia deste Convenio Colectivo de Traballo será dende o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro do ano 2025, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia.

## **Artigo 4º. Ámbito territorial.**

As disposicións do presente Convenio rexerán para as empresas e as súas plantillas que teñan centro de traballo en Lugo e a súa Provincia.

## **Artigo 5º. Denuncia.**

O presente Convenio Colectivo prorrogarase tacitamente de ano en ano mentres non se chegue a un acordo entre as partes sobre un novo convenio.

## **Artigo 6º. Compensación e absorción.**

As condicións que se establecen neste Convenio son compensables e absorbibles no cómputo anual conforme á Lexislación vixente, respectándose as situacións persoais en igual forma.

## **Artigo 7º. Comisión Mixta Paritaria.**

A comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do convenio e as súas funcións específicas serán as seguintes:

1. Interpretación auténtica do convenio.
2. Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sexan sometidas por ambas partes, de común acordo en asuntos derivados deste convenio.
3. Conciliación facultativa nos problemas colectivos con independencia das atribucións que por norma legal poidan corresponder aos organismos correspondentes.

4. Vixiancia e seguimento do cumprimento do pactado.
5. Estudio da evolución das relacións entre as partes contratantes.
6. Cantas outras cuestións tendan a unha maior eficacia práctica do convenio.
7. Coñecer e resolver sobre as solicitudes de inaplicación das condicións do convenio que se lle sometan.
8. Todas aquelas atribuídas polo Estatuto dos Traballadores e demais normativa vixente.

Os acordos ou resolucións adoptados por unanimidade de todos os membros da Comisión Paritaria terán carácter vinculante.

A comisión paritaria estará integrada, pola parte sindical, por 3 representantes de UGT e 1 representante de USO e, pola organización empresarial asinante, por un número de representantes igual ao total dos da parte social.

Poderán nomearse asesores por cada representación, aínda que non terán dereito a voto.

Os acordos ou resolucións adoptadas polos votos favorables da maioría de cada unha das representacións integrantes da Comisión terán carácter vinculante.

De non obterse decisión vinculante, se seguirán os couces legalmente previstos para a resolución das cuestións prantexadas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (Resolución de 30/04/2013; DOG do 24 de maio).

As consultas que, no seu caso, se fagan á Comisión Mixta Paritaria, se poderán dirixir a calquera das organizacións que forman parte da mesma e, recibida a consulta, a Comisión se reunirá á maior brevidade posible, establecendo un calendario de reunións, no caso de que resulte necesario, na primeira reunión que celebre. Con carácter xeral a Comisión Paritaria se reunirá no prazo máximo de 10 días a contar dende a solicitude de reunión, salvo que as partes entendan que precisan de maior tempo para analizar o obxecto da consulta ou requirir documentación.

Ambas partes conveñen en dar coñecemento á Comisión Paritaria de cantas dúbidas, discrepancias e conflitos puideran producirse como consecuencia da interpretación e aplicación do presente convenio, para que a Comisión Paritaria actúe de acordo coas súas funcións.

## **Artigo 8º. Vinculación á totalidade.**

No suposto de que a Autoridade Laboral estimara que o Convenio conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente intereses de terceiros e dirixira oficio á xurisdición competente, ó obxecto de corrixi-las supostas anomalías e como queira que este Convenio na súa redacción actual, constitúe un todo orgánico indivisible, terase por totalmente ineficaz debendo reconsiderarse o seu contido íntegro pola Comisión Negociadora.

## **Artigo 9º. Xornada de Traballo.**

A xornada laboral durante os dous primeiros anos de vixencia do Convenio, isto é, 2022 e 2023, será de 1.812 horas de traballo efectivo en cómputo anual. Dende o 1 de xaneiro de 2024 a xornada laboral será de 1.799 horas de traballo efectivo en cómputo anual.

Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario e semanal, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular da xornada en períodos de catro meses.

En cada período cuadrimestral a distribución semanal poderá superalas 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo.

O persoal afectado pola aplicación do presente Convenio terán dereito a tres días anuais de asuntos propios retribuídos que se terán en conta como tempo efectivo de traballo e que non serán acumulables a vacacións e festivos nin desfrutados en campaña de Nadal.

Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, se terá dereito a un período de descanso durante a mesma de quince minutos de duración que terá a consideración de tempo de traballo efectivo.

Os días 24 e 31 de decembro a xornada laboral dos centros de traballo afectados polo presente Convenio rematará ás 20:00 horas.

A prestación de servizos para a realización do inventario ou inventarios que fagan as empresas computará en todo caso como xornada de traballo.

## **Artigo 10º. Vacacións.**

O persoal comprendido neste Convenio gozará dun período anual de vacacións de 31 días naturais cuxo desfrute comezará en día laborable.

A retribución correspondente ao período total de vacacións estará constituído polo salario base e a «antigüidade consolidada».

O calendario de vacacións se fixará en cada empresa antes do día 31 de marzo de cada ano.

Cando o período de vacacións coincida no tempo cunha IT derivada de embarazo, o parto ou a lactación natural, ou cos períodos de suspensión do contrato por nacemento, por adopción, garda con fins de adopción e acollemento e por risco durante o embarazo ou a lactación natural regulados no artigo 48, apartados 4, 5 e 7 do Estatuto dos Traballadores, se terá dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á de IT ou período de suspensión ao finalizar o mesmo, aínda que terminara o ano natural ao que correspondan as vacacións.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador/a desfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural ao que corresponden, o traballador/a poderá facelo unha vez remate a súa incapacidade sempre que non transcorreran mais de 18 meses a partires do fin do ano no que se orixinaran.

## **Artigo 11º. Permisos e licencias.**

O persoal suxeito ao presente convenio terá dereito, previo aviso e xustificación, a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte, elo sen perxuízo das licencias a que haxa lugar en virtude do disposto no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores:

1. Casamento do traballador/a: 16 días naturais.
2. Casamento de parentes de primeiro grado, por consanguinidade ou afinidade: 1 día. Esta licenza haberá de solicitarse con a lo menos 15 días de antelación e o seu desfrute estará condicionado ó feito de non coincidir con máis permisos no centro de traballo.
3. Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes de primeiro grado de consanguinidade ou afinidade: 4 días. Se por tal motivo o traballador precisa facer un desprazamento fora da provincia o prazo será de 5 días.

A licenza por hospitalización prevista neste apartado poderá ser desfrutada polo traballador de xeito fraccionado mentres dure a hospitalización.

4. Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes de segundo grado de consanguinidade ou afinidade: 3 días. Se por tal motivo o traballador precisa facer un desprazamento fora da provincia o prazo será de 5 días.

A licenza por hospitalización prevista neste apartado poderá ser desfrutada de xeito fraccionado mentres dure a hospitalización.

5. Traslado do domicilio habitual: dous días.

6. Polo tempo indispensable para a asistencia ao médico, presentando o xustificante da cita e mais o da asistencia.

7. Polo tempo indispensable para o acompañamento de fillos/as menores de 14 anos a asistencia sanitaria, presentando o xustificante da cita e mais o da asistencia.

8. Cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo: polo tempo indispensable para o cumprimento do deber. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, se estará ó que esta dispoña.

9. A realización de funcións sindicais ou de representación do persoal: segundo o disposto legal ou convencionalmente.

10. Lactación dun fillo/a menor de 9 meses: unha hora de ausencia do traballo ou redución da xornada normal en media hora. Este dereito poderá ser substituído, a elección do traballador/a, pola acumulación que se prevé no artigo 14 do presente Convenio.

11. A realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo: polo tempo indispensable para realizalos.

As referencias feitas no presente artigo ao cónxuxe, entenderanse feitas ao compañeiro/a que, en situación estable e acreditada, conviva co traballador ou traballadora.

O persoal terá dereito, co fin de atender necesidades excepcionais, a un permiso non retribuído de 15 días non fraccionable que, salvo pacto en contrario, non se poderá acumular a vacacións ou festivos, nin desfrutarse nas temporadas de verán, Semana Santa, campaña de Nadal-Reis e festas locais. Dado o seu carácter excepcional, este permiso requirirá dun preaviso dun mes de antelación; non poderá ser desfrutado polo mesmo traballador/a en dúas anualidades consecutivas, e non poderá ser desfrutado simultaneamente por máis dun traballador/a da empresa.

## **Artigo 12º. Inasistencia retribuída.**

Nos supostos taxativamente previstos no artigo anterior que sexan permisos con dereito a remuneración, se percibirá durante a súa ausencia, dentro da marxe que sinala o dito precepto, o salario que, con arranxo ao seu grupo profesional, corresponda polo Convenio.

## **Artigo 13º. Excedencias.**

Sen perxuízo do regulado ao respecto no vixente Estatuto dos Traballadores establécense, para o ámbito de aplicación do presente Convenio, as seguintes previsión en materia de excedencias:

a) Excedencia voluntaria.

Quen conte cunha antigüidade na empresa dun ano ou mais, terá dereito a que se lle recoñeza a situación de excedencia voluntaria cuxo desfrute estará suxeito ás seguintes normas:

- O período mínimo de recoñecemento da situación de excedencia voluntaria será de un mes e o máximo de cinco anos.
- Con carácter xeral, o traballador terá que preavisar á empresa da súa intención de desfrutar de excedencia voluntaria con a lo menos 15 días de antelación á data do seu inicio, podendo reducirse este prazo de preaviso a 7 días en supostos de urxencia xustificada polo traballador.
- Non se aplicará a limitación consistente en ter que transcorrer catro anos dende o fin da anterior excedencia salvo no suposto de que, durante a excedencia, o traballador tivera prestado servizos no mesmo sector de actividade tanto por conta propia como por conta allea.

Este dereito so poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorreran catro anos dende o fin da anterior excedencia.

#### b) Excedencia por coidado de familiares.

O traballador/a terá dereito a que se lle recoñeza a situación de excedencia por tempo non superior a tres anos para atender ao coidado dun fillo/a, tanto cando sexa por natureza como por adopción, e nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, a contar dende a data do nacemento ou, no seu caso, dende a data da resolución xudicial ou administrativa.

Así mesmo o persoal terá dereito a un período de excedencia non superior a dous anos para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente, discapacidade ou enfermidade, non poda valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Durante o primeiro ano de excedencia por coidado de familiares, se terá dereito á reserva do propio posto de traballo e durante o resto de tempo de excedencia se terá dereito á reserva dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. En todo caso todo o período de excedencia por coidado de familiares será computable aos efectos de antigüidade.

Non obstante o anterior, se o traballador/a forma parte dunha familia que teña recoñecida a condición de familia numerosa, a reserva do posto de traballo será ata un máximo de 15 meses cando sexa unha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se é de categoría especial.

#### c) Cuestións comúns.

Durante os períodos de excedencia non se poderá realizar actividade algunha que supoña concorrencia ou competencia ca empresa.

Salvo nos supostos de excedencia voluntaria, para os que se prevé unha regulación específica de prazo de preaviso, nos casos nos que alguén queira facer uso do seu dereito á excedencia, haberá de solicita-lo á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data en que pretenda pasar a situación de excedencia, salvo nos casos fortuítos que non puideran preverse con antelación, nos que o prazo de preaviso se reducirá a 15 días.

## **Artigo 14º. Protección da vida familiar.**

Sen perxuízo do regulado ao respecto no vixente Estatuto dos Traballadores establécense, para o ámbito de aplicación do presente Convenio, as seguintes previsión en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral:

#### a) Suspensión con reserva do posto de traballo.

Será de aplicación o establecido no artigo 48 do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por nacemento e coidado do menor; por adopción, garda con fins de adopción e acollemento; e por risco durante o embarazo

ou durante a, que darán dereito ao cobro do subsidio ou prestación correspondente ao cargo do INSS.

As traballadoras vítimas de violencia de xénero, de conformidade co previsto no artigo 45.1 n) do Estatuto dos Traballadores, terán dereito a suspender o contrato de traballo tendo a suspensión unha duración inicial que non poderá exceder de 6 meses agás que das actuacións de tutela xudicial resultase que se require a continuidade da suspensión.

b) Acumulación da lactación de fillo menor de nove meses.

O traballador/a, pola súa vontade, poderá acumular o permiso por lactación que se prevé no artigo 11.11 do presente Convenio nun período de 17 días naturais.

c) Redución da xornada por garda legal de menores e outros supostos.

Nos supostos previstos no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores (garda legal de menores ou coidado de familiares) o traballador ou traballadora terá dereito a unha redución da xornada diaria, coa diminución proporcional do salario, nos termos previstos en tal artigo.

A maiores, no ámbito de aplicación do presente Convenio o traballador ou traballadora terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria nos termos temporais e salariais previstos no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores por coidado directo de menor ata que este cumpra 14 anos.

d) Redución da xornada por nacemento de fillos/as prematuros ou que deban permanecer hospitalizados.

Nestes casos a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada ata un máximo de dous horas, coa diminución proporcional do salario.

e) Redución da xornada da traballadora vítima de violencia de xénero.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada, con diminución proporcional do salario, ou á reordenación do tempo de traballo a través da adaptación do horario, da aplicación de horario flexible ou outras formas de ordenación do tempo de traballo que se empreguen na empresa. Tamén terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia ou a deixar de facelo se este fose o sistema establecido, sempre en ambos dous casos que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e funcións desenvolvidas pola persoa traballadora.

## **Artigo 15º. Salario base.**

Incremento salarial

Páctase, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2022, un incremento sobre os salarios vixentes no ano 2021 dun 5,7%, incremento que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento do ano 2023, elo sen perxuizo do previsto no presente artigo con relación á prima de convenio. Aos efectos de coñecer o resultado de dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica o incremento do ano 2023, se adxunta ao presente Convenio, como Anexo I, a táboa salarial do ano 2022.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar incremento do 4% sobre os salarios da anualidade 2022.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo III do presente Convenio, resultado de aplicar incremento do 3,5% sobre os salarios da anualidade 2023.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo IV do presente Convenio, resultado de aplicar incremento do 3,5% sobre os salarios da anualidade 2024.

#### Prima de convenio

Con independencia e sen perxuízo dos incrementos salariais pactados no presente artigo, se establece unha prima de convenio por importe de 780,00€ que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2022 teña unha antigüidade na empresa de, a lo menos, un ano, preste os seus servizos a tempo completo e non percibise no ano 2022 un salario bruto superior, a lo menos, en 780,00€ en cómputo anual, ao salario fixado neste Convenio para a anualidade 2021, tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto a conta convenio ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Serán de aplicación a dita prima de convenio as seguintes regulacións:

- a) Aos efectos do devengo da prima de convenio, en ningún caso se computará como salario superior percibido polo traballador no ano 2022 a maior retribución percibida a medio de calquera concepto económico, sexa cal sexa a súa denominación, que non teña a consideración de compensable e absorbible.
- b) Naqueles casos nos que a antigüidade ou a xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, o persoal traballador percibirá a prima de convenio na súa parte proporcional.
- c) Naqueles casos nos que o persoal traballador percibise no ano 2022 un salario superior ao fixado neste Convenio para o ano 2021, sen alcanzar o exceso de 780,00€, o traballador/a percibirá como prima de convenio a diferenza ata alcanzar o diferencial dos 780,00€.
- d) A prima de convenio ten carácter non consolidable, polo que non formará parte de futuros incrementos/negociacións, e aboarase unha soa vez durante a vixencia deste Convenio.
- e) A prima de convenio devengarase á data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia de Lugo aboarase nun so pago, xunto co resto dos haberes da nómina, dentro dos dous meses seguintes á publicación.

#### Revisión salarial

Establecese, para o conxunto de vixencia do presente Convenio, isto é, para a vixencia 2022-2025, unha cláusula de revisión de xeito que, se a suma do IPC real de cada un destas anualidades supera a suma dos incrementos salariais pactados no presente Convenio para as mesmas anualidades, farase unha revisión salarial no exceso de dita cifra, que non terá efectos retroactivos, servindo de base para aplicar o incremento que se pacte para o ano 2026.

#### Atrasos

Os atrasos por diferenzas de salarios consecuencia da entrada en vigor do presente Convenio aboaranse aos traballadores/as no prazo de dous meses a contar dende a publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Non obstante o anterior, para o caso de que teña lugar a extinción do contrato de traballo dun traballador ou traballadora dentro deste período de abono dos atrasos do Convenio, ditos atrasos serán abonados conxuntamente coa liquidación de salarios correspondente, sen perxuízo de que teña lugar a cotización destes atrasos conxuntamente coa do resto de traballadores/as da empresa conforme ao prazo establecido no parágrafo anterior.

### **Artigo 16º. Antigüidade Consolidada.**

Habida conta da modificación pactada no Convenio Colectivo para o ano 1997 en relación aos aumentos periódicos por ano de servizo na empresa que se viñan devengando ata o ano 1997 por porcentaxes segundo

anos de antigüidade na empresa, modificación que supuxo a desaparición deste concepto a partires do ano 1997 co fin de favorecer a permanencia dos traballadores, co mantemento das cantidades que se viñan percibindo por este concepto a 31 de Decembro de 1997, durante a vixencia do presente Convenio figurará na nómina ou recibo de salarios o concepto de «antigüidade consolidada», non suxeito a incrementos, para aqueles traballadores que xa o viñan percibindo.

## **Artigo 17º. Gratificacións extraordinarias.**

Todo o persoal afectado polo presente Convenio percibirá tres pagas ou gratificacións extraordinarias, consistentes nunha mensuralidade do salario base e «antigüidade consolidada» dos salarios do presente Convenio correspondentes ao ano no que se devengan.

As pagas extraordinarias serán abonadas do seguinte xeito:

- Paga extraordinaria de marzo: Se devenga do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de cada anualidade, aboándose dentro do primeiro trimestre da anualidade seguinte polo importe proporcional ao tempo de traballo da anualidade anterior.
- Paga extraordinaria de xullo: Aboarase o 15 de xullo de cada anualidade.
- Paga extraordinaria de Nadal: Aboarase o 22 de decembro de cada anualidade.

O importe das ditas gratificacións se devengará en proporción ao tempo de traballo, computándose como tal o correspondente a enfermidade xustificada, accidente de traballo, vacacións e outros servizos retribuídos.

## **Artigo 18º. Quebranto de moeda.**

O persoal que teña a responsabilidade de efectuar operacións monetarias por conta da empresa terá dereito a unha compensación por quebranto de moeda no importe mensual que se sinala a continuación para cada anualidade:

2022: 25,65 euros.

2023: 28,00 euros.

2024: 29,00 euros.

2025: 30,00 euros.

## **Artigo 19º. Traballo en domingos e festivos.**

O persoal que traballe en domingos e festivos percibirá unha retribución, incluído o salario habitual, que a continuación se sinala por cada xornada completa para cada anualidade:

2022: 116,76 euros.

2023: 125,00 euros.

2024: 129,00 euros.

2025: 134,00 euros.

## **Artigo 20º. Traballadores/as en cámaras de conxelación e condutores/as-**

## **repartidores/as en vehículos frigoríficos.**

Quen traballe en cámaras de conxelación, con independencia de que sexa dotado de pezas de roupa adecuadas ao seu cometido así como dos Epis (equipos de protección individual) que resulten da avaliación de riscos laborais, percibirá unha gratificación do 25% do seu salario base sempre e cando traballe máis do 25% da súa xornada en ditas cámaras.

Os condutores/as-repartidores/as de vehículos frigoríficos percibirán un plus mensual de 35 euros.

## **Artigo 21º. Axudas de custo e quilometraxe.**

O persoal con dereito a axuda de custo percibirá, á elección da empresa, ben gastos a xustificar, ben os importes por axuda de custo completa e media axuda (xantar ou cea) que se sinalan a continuación:

Axuda de custo completa: 51,89€. A partires do 1 de xaneiro de 2024 o importe da axuda de custo completa será de 53,00€.

Media axuda de custo: 15,57€.

Quen, por necesidades do servizo, teña que desprazarse fóra do lugar onde radique o seu centro de traballo empregando o seu vehículo particular, percibirá por este concepto a cantidade de 0,19 euros/quilómetro.

No caso de que, durante a vixencia do presente Convenio, se modificase o límite do quilometraxe non gravado polo IRPF e non cotizable -na actualidade 0,19€/quilómetro-, se revisará a contía do quilometraxe prevista no presente artigo ata alcanzar o novo límite non gravado.

Esta indemnización non operará cando se trate do desprazamento que o traballador teña que realizar ao seu centro de traballo para prestar servizos neste.

## **Artigo 22º. Nocturnidade.**

Os traballadores que presten servizos en horario nocturno (entre as 22 e as 6 horas) percibirán un plus de nocturnidade consistente nun 20% do salario base correspondente ao grupo profesional que se abonará en proporción ao tempo traballado en dita situación.

Dito plus operará unicamente nos supostos nos que a lo menos un 25% da xornada do traballador teña lugar en horario nocturno.

## **Artigo 23º. Compensación por enfermidade ou accidente de traballo.**

As empresas completarán as prestacións de IT ata o cen por cen do salario real nos seguintes casos:

- a) Accidente de traballo e enfermidade profesional, dende o día seguinte ao inicio da baixa.
- b) Hospitalización do traballador, dende que comence ata que remate esta.
- c) Hospitalización domiciliaria do traballador, dende que comence ata que remate esta.
- d) Intervención cirúrxica, dende o inicio da hospitalización ata que remate esta e mais os 14 días seguintes, que terán a consideración de días de convalecencia.

As empresas completarán as prestacións de IT ata o cen por cen do salario de Convenio para cada categoría profesional a partires dos 50 días do comenzo da IT por enfermidade común ou accidente non laboral.

## **Artigo 24º. Xubilación parcial.**

As empresas e o persoal traballador poderán acordar a xubilación parcial sempre que se cumpran os requisitos legalmente previstos en materia de idade, antigüidade na empresa, período de carencia e outros. Nestes supostos, a empresa e o persoal traballador poderán, de mutuo acordo, acumular a xornada que subsista para o traballador/a parcialmente xubilado anualmente a xornadas completas, sexa nun único prazo ou en varios prazos temporais.

## **Artigo 25º. Modalidades de contratación.**

A) Contratos de formación en alternancia.

A retribución dos traballadores/as contratados para a formación en alternancia será como mínimo do 90% e do 95%, respectivamente durante o primeiro e segundo ano de Contrato, do salario do grupo profesional no que se estean a formar, en proporción ao tempo de prestación de traballo na empresa. En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

B) Contratos formativo para a obtención da práctica profesional.

A duración deste contrato non poderá superar os 12 meses. A retribución dos traballadores/as cun contrato formativo para a obtención da práctica profesional será do 90% do salario do grupo profesional do que fagan prácticas.

C) Contratos de duración determinada regulados no Artigo 15.2 do Real Decreto Lexislativo 2/2015 polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Estes contratos poderán celebrarse cunha duración máxima de 12 meses.

D) Contrato a tempo parcial.

A regulación desta modalidade contractual virá determinada polo establecido no vixente Estatuto dos Traballadores coas seguintes especificacións:

- Naqueles supostos nos que a xornada a tempo parcial exceda de catro horas diarias, a xornada farase de xeito continuado.
- Co obxectivo de que as persoas contratadas a tempo parcial que estean interesadas e veñan realizando horas complementarias podan ampliar a súa xornada semanal, se lles recoñece o dereito a solicitar a consolidación como xornada do 50% das horas complementarias realizadas, por motivos estruturais, da media nos últimos 15 meses, sempre que o traballador/a realizara horas complementarias, por dita causa, a lo menos durante 12 meses nese mesmo período.

## **Artigo 26º. Indemnización por fin de contratos temporais.**

Á finalización dos contratos temporais, agás os de interinidade, se terá dereito a percibir indemnización na contía establecida na lexislación vixente.

Non haberá dereito ao cobro da indemnización prevista no presente artigo se o persoal rescindise voluntariamente o seu contrato de traballo ou si, rematado o contrato, continuase na empresa cun contrato indefinido.

## **Artigo 27º. Compromiso de emprego estable.**

Co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, as partes asonantes acordan fomenta-la contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de mais de 5 traballadores/as e ata 30 traballadores/as do 60% e, nas empresas de máis de 30 traballadores/as do 70%.

Aos efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomarase en conta a media dos últimos 24 meses.

Exceptúanse do previsto no presente artigo as empresas de nova creación e as empresas que durante a vixencia do Convenio incrementen o seu cadro de persoal total de modo significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de traballadores da empresa a lo menos nun 30%.

As empresas exceptuadas conforme ao previsto no parágrafo anterior contarán cun período de carencia de dous anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo de xeito que, ao cumprirse 3 anos, ben dende a creación da empresa, ben dende o incremento significativo do emprego, ditas empresas haberán de cumprir o cadro de persoal fixo mínimo tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.

## **Artigo 28º. Cese voluntario.**

Cando unha persoa da organización desexe cesar de xeito voluntario na empresa, haberá de comunicalo por escrito á dirección da empresa cunha antelación mínima de 15 días. A falta de preaviso, total ou parcial, dará lugar ao desconto salarial equivalente aos días omitidos.

Se o contrato de traballo é de duración determinada superior ao ano, a parte do contrato que formule a denuncia estará obrigada a notificar á outra a terminación do mesmo cunha antelación mínima de 15 días. A falta de preaviso, total ou parcial, dará lugar ao desconto salarial equivalente aos días omitidos.

O previsto no presente artigo non operará no caso de cese ou terminación de contrato durante o período de proba.

## **Artigo 29º. Dereitos sindicais.**

As empresas poñerán a disposición dos Comités de Empresa ou Delegados e Delegadas de Persoal, o oportuno taboleiro de anuncios para uso sen prexuízo de poder mantelo para outros nos que así se teña autorizado.

As empresas poderán deducir, a través da nómina, as cotas correspondentes aos afiliados das Centrais Sindicais asinantes do presente convenio. Os interesados deberán solicitalo por escrito á Dirección da empresa.

## **Artigo 30º. Póliza de Seguros.**

As empresas están obrigadas a concertar, con primas íntegras ó seu cargo, unha póliza de seguros que cubra, nos casos de Accidente Laboral con resultado de morte e invalidez permanente total, absoluta e grande invalidez, a contía de 26.000 euros.

A referida póliza soamente abranguerá os procesos iniciados a partir da vixencia e validez da mesma.

Para os efectos deste artigo, a calificación de accidente de traballo e o grao de invalidez, será a que fixen os órganos administrativos ou, no seu caso xurisdicionais competentes.

As indemnizacións que sexan percibidas con cargo á póliza que se regula neste artigo, consideraranse

entregadas a conta das indemnizacións que, no seu caso, puidesen declarar con cargo a empresa, compensándose ata onde aquelas alcancen.

## **Artigo 31º. Réxime Disciplinario.**

1. As presentes normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como para a garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos de traballadores/as e empresarios.
2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do traballador/a, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa gradación que se establece no presente artigo.
3. Toda falta cometida por os/as traballadores/as se clasificará en leve, grave ou moi grave.
4. A falta, sexa cal fora a súa calificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ao traballador/a.
5. A imposición de sancións por faltas moi graves será notificada aos representantes legais dos traballadores/as, se os houbera.

Gradación das faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a vinte minutos.
- b) A inasistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.
- c) A non comunicación coa antelación previa debida da inasistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acreditara a imposibilidade da notificación.
- d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que eso non causara risco á integridade das persoas ou das cousas, en cuio caso poderá ser calificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.
- e) A desatención e falta de corrección no trato co público cando non perxudiquen gravemente a imaxe da empresa.
- f) Os descoidos na conservación do material que se tivera a cargo ou fose responsable e que produzan deterioros leves deste.
- g) A embriaguez non habitual no traballo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en tres ocasións nun mes por un tempo total de ata sesenta minutos.
- b) A inasistencia inxustificada ao traballo de dous a catro días durante o período dun mes.
- c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tiveran incidente na Seguridade Social.
- d) A simulación de enfermidade ou accidente, sen perxuízo do previsto na letra d do número 3.
- e) A suplantación de outro traballador/a, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ao traballo.
- f) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou descoido no traballo, salvo que de elas derivaran perxuízos graves á empresa, causaran avarias ás instalacións, maquinarias e, en xeral, bens da empresa ou comportaran risco de accidente

para as persoas, en cuíos casos serán consideradas como faltas moi graves.

g) A falta de comunicación á empresa dos danos ou anormalidades observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando de elo se derivara un perxuízo grave á empresa.

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

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

j) A embriaguez habitual no traballo.

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

l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que de iso non se derivara perxuízo grave para as persoas ou as cousas.

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

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

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

3. Se considerarán como faltas moi graves:

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

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

c) O fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, hurto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de outras persoas dentro das dependencias da empresa.

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

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

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

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

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

i) A inobservancia dos servizos de mantemento no caso de folga.

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

k) O acoso sexual e moral.

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

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

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

Sancións.

1. As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas enumeradas nos apartados anteriores son as seguintes:

- a) Por falta leve: Amoestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata 2 días.
- b) Por falta grave: Suspensión de emprego e soldo de 3 a 14 días.
- c) Por falta moi grave: Suspensión de emprego e soldo de 14 días a un mes, e despido disciplinario.

2. A prescrición das sancións se producirá ao cumprirse os prazos de dous, catro ou oito meses, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

## **Artigo 32º. Comisión de Saúde Laboral.**

As partes asinantes acordan constituír unha Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Saúde Laboral, integrada por un representante de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do convenio e un número de representantes da Asociación de Empresarios de Comercio de Alimentación de Lugo igual ao total das Centrais Sindicais.

Ámbalas representacións comprométense a manter reunións periódicas, previa convocatoria da calquera das partes con 15 días de antelación.

As funcións básicas da Comisión de Saúde Laboral terán como obxectivos prioritarios:

- 1º. Promove-la observancia das disposicións legais vixentes para a previsión dos riscos profesionais no ámbito do sector.
- 2º. Prestar asesoramento aos empresarios/as e traballadores/as para evitar e/ou reduci-los riscos que atenten á integridade física e saúde dos traballadores.
- 3º. Dar a coñece-las normas e procedementos que en materia de seguridade e hixiene diten os Organismos especializados nesta materia.
- 4º. Solicitar informes sobre os resultados estadísticos dos recoñecementos médicos que realicen os traballadores deste sector.

Cantas outras funcións a Comisión se atribúa orientadas ó desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo no sector na provincia de Lugo.

## **Artigo 33º. Mobilidade Xeográfica.**

a). Desprazamento.

as empresas poderán desprazar ó seu persoal a outros centros de traballo distintos de aquel no se presten servicios, fundamentando dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas ou de produción.

b). Traslado.

enténdese por traslado o desprazamento a outro centro de traballo que implique un cambio de domicilio.

Enténdese que un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo de novo destino diste máis de 35 quilómetros do seu centro de traballo actual ou do seu domicilio actual. Os traslados referidos neste apartado non poderán ser utilizados para a substitución de traballadores en situación de Incapacidade Temporal -I.T.

Para os supostos de traslado de persoal polos motivos previstos no Estatuto dos Traballadores, establécense os seguintes mecanismos:

- Posibilidade de acudir ós mecanismo do AGA se existe desacordo por parte do traballador afectado cos motivos alegados pola empresa.
- Recuperación do posto de traballo no caso de laudo ou sentenza favorable ó traballador.
- Preaviso de 30 días de antelación.
- Prazo de incorporación ó novo centro de traballo de 15 días.
- Os traslados no terán unha duración inferior a 12 meses nun período de 3 anos.
- Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ó traslado á mesma localidade.

Os casos de traslado darán lugar ó devengo pola persoa trasladada dos seguintes conceptos compensatorios:

- Billete para o traballador e os familiares que vivan ás súas expensas.
- Transporte de mobiliario, roupa e utensilios do fogar.
- Indemnización consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional, nun único pago.
- Compensación durante doce meses da diferenza do coste da vivenda en aluguer (vivenda das mesmas características).
- Notificada a decisión de traslado, o traballador poderá optar pola extinción do seu contrato percibindo unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores ó ano, e cun máximo de 12 mensualidades.

## **Artigo 34º. Clasificación do persoal.**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **1. Grupos Profesionais.**

Grupo I:

Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores/as que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas

xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, con alto grado de autonomía a partires de directrices xerais.

Se integra neste grupo profesional ao persoal que executa traballos que supoñen a realización de tarefas complexas e heteroxéneas, con obxectivos xerais definidos e alto grado de exixencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Xestiona e supervisa os recursos humanos ao seu cargo orientándoos hacia o logro dos obxectivos, e exerce funcións de responsabilidade sobre organizacións complexas, en canto á consecución de resultados, implantación e xestión en xeral, informando acerca das normas de seguridade e velando polo seu cumprimento. Exercen a supervisión ao través de mandos intermedios, ao fin de conseguir os obxectivos operacionais marcados.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: directores/as xerais.

Nivel B: xefes/as de división.

Nivel C: encargados/as xerais; xefes/as de persoal; xefes/as de compras; xefes/as de vendas.

Grupo II:

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

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

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

Todo elo comporta unha gran aportación dos coñecementos persoais técnicos, necesitando identificar a información que require o desempeño do traballo, e executar accións que conduzan á aparición da información e a seu tratamento.

Estes coñecementos técnicos poden substituírse por un coñecemento e formación axeitada, que permita a colaboración na xestión de recursos humanos, realizando accións encamiñadas a orientar o comportamento do equipo de especialistas ou profesionais cuias tarefas comparten e que xestionan hacia o logro dos obxectivos, supervisando as funcións que desenvolven, e exercendo funcións encamiñadas á consecución de resultados, implantación e xestión na súa área de actividade, consistente en unha organización simple.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: xefes/as de área; xefes/as administrativos.

Nivel B: xefes/as de sucursal ou supermercado; xefes/as de almacén; xefes/as de grupo; xefes/as de sección Administrativa.

Nivel C: encargados/as de establecemento; vendedores/as; compradores/as; xefes/as de sección servizos.

Grupo III:

Se integra neste grupo o persoal que executa traballos que requiren iniciativa, especialización, e coñecemento total (técnico e profesional) do oficio desempeñado, responsabilizándose do traballo efectuado seguindo

instrucións dos seus superiores.

As funcións poden implicar desconforta temporal ou esforzo físico.

En consecuencia realiza tamén as tarefas básicas do oficio ou posto desempeñado no grupo IV, pero a aplicación dos seus coñecementos engade valor na manipulación do produto.

O posto pode implicar coordinación de outras persoas en organizacións simples seguindo instrucións dos responsables xerárquicos, a la vez que poden coordinar as tarefas dun equipo participando na execución das mesmas.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: dependentes; oficiais administrativos; operadores/as de máquinas contables; contables.

Nivel B: Corredores de praza; vixiantes; profesionais de oficio de 1ª; cobradores/as.

Nivel C: Profesionais de oficio de 2ª.

No caso de realización de tarefas que impliquen a condución de vehículos, a adscrición ao Nivel B) requirirá estar en posesión do permiso de conducir de 1ª especial ou 1ª, mentres que a adscrición ao Nivel C) requirirá estar en posesión do permiso de conducir de 2ª ou 3ª clase. En ambos casos as tarefas abarcarán a conservación do vehículo, a reparación de pequenas avarías tanto en ruta como no garaxe, o transporte, o cobro e facturación das mercadorías de acordo cas instrucións que reciba, e a participación na carga e descarga.

Grupo IV:

Se integra neste grupo profesional o persoal que realiza tarefas e/ou funcións que se executan segundo instrucións concretas, claramente establecidas, con un método de traballo preciso e con un alto grado de dependencia xerárquica e/ou funcional, que poden requirir esforzo físico e/ou atención, así como axeitados coñecementos profesionais e/ou aptitudes prácticas e cuia responsabilidade está limitada por unha supervisión directa.

As funcións poden implicar desconforta temporal ou esforzo físico.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: axudantes; auxiliares administrativos; mozos especializados; caixeiros.

Nivel B: auxiliares de caixa.

Nivel C: mozos; empaquetadores/as.

Os niveis B e C terán a consideración de niveis de entrada -no caso do nivel B para traballadores de entrada no Grupo IV con tarefas que impliquen a responsabilidade de efectuar operacións monetarias- accedendo ao nivel A aos tres anos de experiencia nos niveis de entrada (B e C).

2. Outras cuestións xerais respecto á clasificación profesional:

No caso de encomenda de funcións superiores ás do grupo profesional por un período superior a tres meses durante un ano ou oito durante dous anos, se poderá reclamar o ascenso, se a elo non obsta o disposto no convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme ás regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen perxuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente.

3. Táboa de equivalencias Grupos Profesionais-Postos de traballo indicativos.

GRUPO I	Nivel I.A)	Director
	Nivel I.B)	Xefe de División
	Nivel I.C)	Encargado Xeral; Xefe de Persoal, Xefe de Compras, Xefe de Ventas
GRUPO II	Nivel II.A)	Xefe de Área, Xefe Administrativo
	Nivel II.B)	Xefe de Sucursal ou Superm.; Xefe Almacén, Xefe Grupo, Xefe Secc. Adva .
	Nivel II.C)	Encargado establecemento, Vendedor, Comprador, Xefe Secc. Serv
GRUPO III	Nivel III.A)	Dependente, oficial advo ou operador máquinas contables, contable
	Nivel III.B)	Corredor de Praza, Vixiante, Profesional Oficio 1ª, Cobrador
	Nivel III.C)	Profesional Oficio 2ª
GRUPO IV	Nivel IV.A)	Axudante, Auxiliar advo, Mozo especializado, Caixeiro
	Nivel IV.B)	Auxiliar Caixa
	Nivel IV.C)	Mozo, Empaquetador

### **Artigo 35º. Parellas de feito.**

As referencias feitas neste Convenio ao cónxuxe, entenderanse así mesmo feitas ao compañeiro/a que, en situación estable e acreditada no rexistro correspondente, conviva co traballador/a.

### **Artigo 36º. Roupa de traballo.**

Aos traballadores que proceda por exixirilles a empresa o uso de uniforme, se lles proveerá obrigatoriamente ao comezo da relación laboral de dito uniforme en número de dous uniformidades, repoñéndose estes por unidades en anualidades sucesivas ou, no seu caso, por cambio en todo ou parte do uniforme segundo temporada.

Tales prendas de traballo, de uso obrigatorio na xornada laboral, haberán de ser conservadas en correcto estado de hixiene.

### **Artigo 37º. Desconexión dixital.**

As partes asinantes do presente Convenio coinciden na necesidade de impulsar o dereito á desconexión dixital unha vez rematada a xornada laboral.

A tales efectos, con carácter xeral as empresas comprométense a non enviar mails ou mensaxes profesionais fora do horario de traballo salvo nos casos de concorrencia de situacións ou circunstancias imprevistas que fixeran imposible a remisión da mensaxe dentro da xornada de traballo, e sempre que a mensaxe non poida esperar, por razóns organizativas de carácter urxente, á seguinte xornada de traballo. En ningún caso terá a consideración de vulneración do previsto no presente artigo a remisión de mails ou mensaxes para o envío de documentación periódica (recibos de salarios ou similares) ou de contido informativo xeral nin a remisión de

mails ou mensaxes a aquelas persoas traballadoras que estean á disposición da empresa e perciban por elo unha retribución, entendendo que a persoa terá o deber de atender as comunicación da empresa de conformidade coas normas que regulen o réxime de dispoñibilidade.

Fora das excepcións indicadas no parágrafo anterior, recoñécese o dereito do traballador/a non responder á mensaxe profesional remitido fora do horario de traballo, non podéndose adoptar calquera medida disciplinaria ou despido que teña como base a non atención das comunicacións fora da xornada laboral.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA. Igualdade e Violencia de Xénero.**

---

Igualdade.

1. As partes asinantes do presente convenio, conscientes da necesidade de seguir avanzando na igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, e incidir na igualdade de trato e non discriminación de xénero, así como na eliminación de estereotipos, fomentando o igual valor de homes e mulleres en todos os ámbitos, comprométense a adoptar as medidas que se estimen necesarias e acordan levar a cabo diferentes actuacións en base aos seguintes principios:

- a) Promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades na empresa en canto ao acceso ao emprego, a formación, á promoción, á protección á maternidade e nas condicións de traballo.
- b) Previr, detectar e erradicar calquera manifestación de discriminación, directa ou indirecta.
- c) Identificar conxuntamente liñas de actuación e impulsar e desenvolver accións concretas nesta materia.
- d) Impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa.

2. Conforme ao indicado, os dereitos e obrigacións establecidas na lexislación laboral e neste Convenio afectarán por igual ao home e á muller e as empresas virán obrigadas a pagar, por igual traballo, os mesmos salarios e complementos sen discriminación de sexo.

Para os efectos da extinción do contrato de traballo por causas obxectivas non se computarán como faltas de asistencia as dos traballadores en período de licencia por maternidade.

3. Nas empresas de mais de 50 traballadores, as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun Plan de Igualdade.

4. Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenando de medidas, adoptados despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

5. Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

6. Para a consecución destes obxectivos fixados, os Plans de Igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias ao acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

7. Os Plans de Igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais axeitadas respecto de determinados centros de traballo.

Violencia de xénero.

As partes asinantes, en ánimo de contribuír á loita contra a violencia de xénero fan expresamente súa calquera

modificación legal tendente a evitar esta lacra social e, neste ánimo, incorporan ao convenio as disposicións en materia de relacións laborais contidas na Lei Orgánica 1/2004 de 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

1. A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa. Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos establézanse nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme ao acordo entre a empresa e a traballadora afectada. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá á traballadora, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.
2. A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou posto de traballo equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro. O traslado ou o cambio de centro de traballo terán unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obrigación de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora. Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obrigación de reserva.
3. O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión, Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.
4. O contrato de traballo extinguirase por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.
5. Non se computarán como faltas de asistencia, para os efectos da letra d) do art. 52 do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda.
6. Será nulo o despedimento das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Protocolo de actuación contra o acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso psicolóxico**

As partes asinantes deste convenio, empresarios e sindicatos, manifestan o seu máis profundo rexeitamento a calquera tipo de situación, actitudes e comportamentos constitutivos de acoso sexual ou acoso por razón de sexo ou psicolóxico.

As empresas afectadas por este convenio comprométese así, a actuar de maneira efectiva, poñendo en marcha os mecanismos necesarios para conseguir que os lugares de traballo estean libres de situacións de

acoso tanto o sexual, por razón de sexo ou psicolóxico, mediante o establecemento de medidas preventivas e os procedementos específicos descritos neste convenio.

Con ese fin, acórdase regular a través dun protocolo, o cal consta como Anexo I a este convenio, aquelas situacións constitutivas de acoso no ámbito laboral, segundo as definicións contempladas na Lei Orgánica 3/2007, así como as medidas para implantar tanto para previr como para dar solución ás reclamacións que se produzan por tal concepto, no ámbito das empresas.

As actuacións dispostas levarán a cabo coas debidas garantías e tomando en consideración a normativa laboral de referencia e as declaracións de principios e dereitos fundamentais no traballo.

## **ANEXO I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA O ACOSO SEXUAL, O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E ACOSO PSICOLÓXICO.**

---

Definición:

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

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

3. Acoso psicolóxico no traballo: Para os efectos do establecido no presente procedemento, considérase acoso psicolóxico ou moral aquela situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica de forma sistemática durante un tempo prolongado sobre outra persoa no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, menoscabar a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores e degradar deliberadamente as súas condicións de traballo, producíndolle un dano progresivo e continuo á súa dignidade que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente a contorna laboral.

Pode dirixirse fronte a un traballador/para subordinado (acoso descendente), contra un compañeiro de traballo (acoso horizontal) ou mesmo contra un superior xerárquico (acoso ascendente).

Os elementos configuradores das condutas de acoso pódense resumir en:

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

Medidas preventivas:

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

1. Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo.
2. Divulgar os principios enunciados e obxectivos contemplados en materia de acoso, empregándose de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e directivos.
3. Difundir o presente Protocolo, para coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal, con obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgando o máis amplamente posible dentro dá

empresa o seu contido, polas canles habituais de comunicación interna (taboleiro de anuncios, Internet, intranet,etc.).

Procedemento de actuación:

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

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

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

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

No caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, decidindo esta, en última instancia, se quere que a mesma se interpoña, en base ao principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido no presente Protocolo.

Procedemento informal:

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

En atención a que o que se pretende é que a conduta indeseada cesamento, procederase, co fin de que, con moita brevidade, pola Dirección da empresa, procédase a advertir á persoa que foi acusado/a de cometer acoso, que dita conduta está prohibida na empresa, que é ofensiva ou incómoda e que interfere no traballo, requiríndolle para que, de ser certo, proceda a poñer inmediatamente fin a mesma.

Se a vítima non queda satisfeita coa resolución adoptada, poderá solicitar a apertura do procedemento formal.

En todo caso, deste procedemento informal remitirase informe á dirección da empresa.

Procedemento formal:

Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte da persoa vítima ou terceira persoa coñecedora dos feitos.

Canalizarase a través da persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, da dirección da empresa e/ou dos/as representantes sindicais.

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

Recibida a denuncia, procederase a aperturar expediente informativo, no cal o Instrutor será o responsable do tratamento destes casos, e o secretario un representante legal dos traballadores, para o caso que o houber, na súa falta un traballador designado polo Responsable.

Para realizar as oportunas investigacións e resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir do inicio da instrución.

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

calquera caso, as medidas non poderán supoñer un empeoramento das condicións laborais da vítima.

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

Réxime disciplinario:

A constatación da existencia de acoso, en calquera das modalidades descritas no presente protocolo, será considerado como infracción moi grave en materia de relacións laborais, e sancionarse, atendendo ás circunstancias, de acordo coa normativa laboral vixente.

Réxime de incompatibilidades:

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

Protección de datos:

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

## **ANEXO I.- TÁBOA SALARIAL 2022.**

---

Vixencia: Dende 01/01/2023			
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.330,28	19.954,20
	Nivel B)	1.266,18	18.992,70
	Nivel C)	1.250,18	18.752,70
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.210,59	18.158,85
	Nivel B)	1.176,73	17.650,95
	Nivel C)	1.116,34	16.745,10
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.111,57	16.673,55
	Nivel B)	1.096,49	16.447,35
	Nivel C)	1.058,07	15.871,05
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	1.023,97	15.359,55
	Nivel B)	1.000,95	15.014,25
	Nivel C)	983,11	14.746,65

## **ANEXO II.- TÁBOA SALARIAL 2023.**

Vixencia: 01/01/2023 a 31/12/2023			
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.383,49	20.752,35
	Nivel B)	1.316,83	19.752,45
	Nivel C)	1.300,19	19.502,85

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.259,01	18.885,15
	Nivel B)	1.223,80	18.357,00
	Nivel C)	1.160,99	17.414,85
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.156,03	17.340,45
	Nivel B)	1.140,35	17.105,25
	Nivel C)	1.100,39	16.505,85
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	1.064,93	15.973,95
	Nivel B)	1.040,99	15.614,85
	Nivel C)	1.022,43	15.336,45

### **ANEXO III.- TÁBOA SALARIAL 2024.**

Vixencia: 01/01/2024 a 31/12/2024			
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.431,91	21.478,65
	Nivel B)	1.362,92	20.443,80
	Nivel C)	1.345,70	20.185,50
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.303,08	19.546,20
	Nivel B)	1.266,63	18.999,45
	Nivel C)	1.201,62	18.024,30
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.196,49	17.947,35
	Nivel B)	1.180,26	17.703,90
	Nivel C)	1.138,90	17.083,50

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	1.102,20	16.533,00
	Nivel B)	1.077,42	16.161,30
	Nivel C)	1.058,22	15.873,30

## ANEXO IV.- TÁBOA SALARIAL 2025.

Vixencia: 01/01/2025 a 31/12/2025			
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.482,03	22.230,45
	Nivel B)	1.410,62	21.159,30
	Nivel C)	1.392,80	20.892,00
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.348,69	20.230,35
	Nivel B)	1.310,96	19.664,40
	Nivel C)	1.243,68	18.655,20
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.238,37	18.575,55
	Nivel B)	1.221,57	18.323,55
	Nivel C)	1.178,76	17.681,40
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	1.140,78	17.111,70
	Nivel B)	1.115,13	16.726,95
	Nivel C)	1.095,26	16.428,90

Lugo, 23 de agosto de 2023.

A Xefa Territorial, Pilar Fernández López.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO PARA O COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LUGO</b>				
---	--	--	--	--

<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 270 - sábado, 24 de novembro de 2018)</b>				
Artigo 9º. Xornada de Traballo				
... de	1812	horas de traballo efectivo en cómputo anual.		
Artigo 18º. Quebranto de moneda				
2018:	24,24			
2019:	24,66			
2020:	25,15			
2021:	25,65			
Artigo 19º. Traballo en domingos e festivos				
2018:	110,30			
2019:	112,23			
2020:	114,47			
2021:	116,76			
Artigo 20º. Traballadores/as en cámaras de conxelación e condutores/as-repartidores/as en vehículos frigoríficos				
... un plus mensual de	35,00	euros		
Artigo 21º. Axudas de custo e kilometraxe				
2018:	49,01	euros a axuda completa e	14,70	euros a media axuda

2019:	49,87	euros a axuda completa e	14,96	euros a media axuda
2020:	50,87	euros a axuda completa e	15,26	euros a media axuda
2021:	51,89	euros a axuda completa e	15,57	euros a media axuda
Quen ... teña que desprazarse ...	0,19	euros/kilómetro		
ANEXO II.- TÁBOA SALARIAL 2018: CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN DE LUGO				
Vixencia: 01/01/18 ao 31/12/18				
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO I				
Nivel A)	1.188,86	17.832,90		
Nivel B)	1.131,58	16.973,70		
Nivel C)	1.117,28	16.759,20		
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO II				
Nivel A)	1.081,90	16.228,50		
Nivel B)	1.051,64	15.774,60		
Nivel C)	997,67	14.965,05		
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO III				
Nivel A)	993,41	14.901,15		
Nivel B)	979,93	14.698,95		
Nivel C)	945,59	14.183,85		
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO IV				
Nivel A)	915,12	13.726,80		
Nivel B)	894,55	13.418,25		

Nível C)	878,59	13.178,85		
ANEXO III.- TÁBOA SALARIAL 2019.				
Vixencia: 01/01/19 ao 31/12/19				
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO I				
Nível A)	1.209,67	18.145,05		
Nível B)	1.151,38	17.270,70		
Nível C)	1.136,83	17.052,45		
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO II				
Nível A)	1.100,83	16.512,45		
Nível B)	1.070,04	16.050,60		
Nível C)	1.015,13	15.226,95		
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO III				
Nível A)	1.010,79	15.161,85		
Nível B)	997,08	14.956,20		
Nível C)	962,14	14.432,10		
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO IV				
Nível A)	931,13	13.966,95		
Nível B)	910,20	13.653,00		
Nível C)	893,97	13.409,55		
ANEXO IV.- Táboa salarial 2020.				

Vixencia: 01/01/20 ao 31/12/20				
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO I				
Nivel A)	1.233,86	18.507,90		
Nivel B)	1.174,41	17.616,15		
Nivel C)	1.159,57	17.393,55		
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO II				
Nivel A)	1.122,85	16.842,75		
Nivel B)	1.091,44	16.371,60		
Nivel C)	1.035,43	15.531,45		
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO III				
Nivel A)	1.031,01	15.465,15		
Nivel B)	1.017,02	15.255,30		
Nivel C)	981,38	14.720,70		
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO IV				
Nivel A)	949,75	14.246,25		
Nivel B)	928,40	13.926,00		
Nivel C)	911,85	13.677,75		
ANEXO V.- TÁBOA SALARIAL 2021: CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN DE LUGO				
Vixencia: 01/01/21 ao 31/12/21				
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO I				
Nivel A)	1.258,54	18.878,10		
Nivel B)	1.197,90	17.968,50		

Nivel C)	1.182,76	17.741,40		
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO II				
Nivel A)	1.145,31	17.179,65		
Nivel B)	1.113,27	16.699,05		
Nivel C)	1.056,14	15.842,10		
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO III				
Nivel A)	1.051,63	15.774,45		
Nivel B)	1.037,36	15.560,40		
Nivel C)	1.001,01	15.015,15		
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO IV				
Nivel A)	968,75	14.531,25		
Nivel B)	946,97	14.204,55		
Nivel C)	930,09	13.951,35		
\\\\\\				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 197 - LUNS, 28 DE AGOSTO DE 2023)</b>				
Código	27000155011982			
Artigo 9º. Xornada de Traballo ... 2022 e 2023	1812	horas de traballo efectivo en cómputo anual		
Dende o 1 de xaneiro de 2024	1799	horas de traballo efectivo en cómputo anual		

Artigo 17º. Gratificacións extraordinarias	3	consistentes nunha mensuralidade do salario base e antigüidade consolidada		
Artigo 18º. Quebranto de moeda	importe mensual			
2023:	28	euros		
2024:	29	euros		
2025:	30	euros		
Artigo 19º. Traballo en domingos e festivos				
2022:	116,76	euros		
2023:	125	euros		
2024:	129	euros		
2025:	134	euros		
Artigo 20º. Traballadores/as en cámaras de conxelación e condutores/as-repartidores/as en vehículos frigoríficos				
Quen traballe en cámaras de conxelación	25%	do seu salario base ...		
Os condutores/as-repartidores/as de vehículos frigoríficos percibirán un plus mensual de	35	euros		
Artigo 21º. Axudas de custo e quilometraxe				
Axuda de custo completa:	51,89			
A partires do 1 de xaneiro de 2024	53			
Media axuda de custo:	15,57			
vehículo particular	0,19	euros/quilómetro		
Artigo 22º. Nocturnidade	20%	do salario base		

ANEXO I.- TÁBOA SALARIAL 2022				
Vixencia: Dende 01/01/2023				
		Soldo mes	Retrib. Anual	
GRUPO I				
Nivel A)		1.330,28	19.954,20	
Nivel B)		1.266,18	18.992,70	
Nivel C)		1.250,18	18.752,70	
GRUPO II				
Nivel A)		1.210,59	18.158,85	
Nivel B)		1.176,73	17.650,95	
Nivel C)		1.116,34	16.745,10	
GRUPO III				
Nivel A)		1.111,57	16.673,55	
Nivel B)		1.096,49	16.447,35	
Nivel C)		1.058,07	15.871,05	
GRUPO IV				
Nivel A)		1.023,97	15.359,55	
Nivel B)		1.000,95	15.014,25	
Nivel C)		983,11	14.746,65	
ANEXO II.- TÁBOA SALARIAL 2023				
Vixencia: 01/01/2023 a 31/12/2023				
		Soldo mes	Retrib. Anual	
GRUPO I				
Nivel A)		1.383,49	20.752,35	
Nivel B)		1.316,83	19.752,45	
Nivel C)		1.300,19	19.502,85	
GRUPO II				

Nível A)	1.259,01	18.885,15		
Nível B)	1.223,80	18.357,00		
Nível C)	1.160,99	17.414,85		
GRUPO III				
Nível A)	1.156,03	17.340,45		
Nível B)	1.140,35	17.105,25		
Nível C)	1.100,39	16.505,85		
GRUPO IV				
Nível A)	1.064,93	15.973,95		
Nível B)	1.040,99	15.614,85		
Nível C)	1.022,43	15.336,45		
ANEXO III.- TÁBOA SALARIAL 2024				
Vixencia: 01/01/2024 a 31/12/2024				
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO I				
Nível A)	1.431,91	21.478,65		
Nível B)	1.362,92	20.443,80		
Nível C)	1.345,70	20.185,50		
GRUPO II				
Nível A)	1.303,08	19.546,20		
Nível B)	1.266,63	18.999,45		
Nível C)	1.201,62	18.024,30		
GRUPO III				
Nível A)	1.196,49	17.947,35		
Nível B)	1.180,26	17.703,90		
Nível C)	1.138,90	17.083,50		
GRUPO IV				
Nível A)	1.102,20	16.533,00		
Nível B)	1.077,42	16.161,30		
Nível C)	1.058,22	15.873,30		

ANEXO IV.- TÁBOA SALARIAL 2025				
Vixencia: 01/01/2025 a 31/12/2025				
	Soldo mes	Retrib. Anual		
GRUPO I				
Nivel A)	1.482,03	22.230,45		
Nivel B)	1.410,62	21.159,30		
Nivel C)	1.392,80	20.892,00		
GRUPO II				
Nivel A)	1.348,69	20.230,35		
Nivel B)	1.310,96	19.664,40		
Nivel C)	1.243,68	18.655,20		
GRUPO III				
Nivel A)	1.238,37	18.575,55		
Nivel B)	1.221,57	18.323,55		
Nivel C)	1.178,76	17.681,40		
GRUPO IV				
Nivel A)	1.140,78	17.111,70		
Nivel B)	1.115,13	16.726,95		
Nivel C)	1.095,26	16.428,90		