



Convenio Colectivo Comercio de La Piel de Pontevedra

ÁREA	Pontevedra	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	36105425012022	ACTUALIZACIÓN	2026/05/14
VIGENCIA	2025/01/01 — 2029/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 90 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-de-la-piel-de-pontevedra-de-pontev edra/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De La Piel. Última actualización a: 14-05-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2029. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOP 90 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP número 90 – jueves, 14 de mayo de 2026)

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo do sector de Comercio Vario da provincia de Pontevedra (código de convenio 36105425012022).

FEITOS

1. O 27.04.2026 tivo entrada no Departamento Territorial de Pontevedra a solicitude de inscripción do convenio colectivo do sector de Comercio Vario da provincia de Pontevedra.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

1. O artigo 90.3 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, 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 mencionado no feito primeiro.

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, 12 de maio de 2026

O director territorial de Pontevedra da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

José Antonio Rodríguez Fachado

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO VARIO PONTEVEDRA 2025- 2029

Código de Convenio número 36105425012022

CAPÍTULO I.- DISPOSICIÓN XERAIS

Artigo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN INTRODUCION.

O presente Convenio regulará as relacións laborais de todas as empresas da provincia de Pontevedra que, tanto na actualidade, coma no futuro, se dediquen á: venda polo miúdo de tecidos en xeral, pezas confeccionadas, alfombras e tapices, paquetería, mercería, quincallería, etc... comercio polo miúdo de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de agasallo, adorno e reclamo; tendas denominadas de “miniprezos” e similares e, en xeral, aquelas adicadas ao comercio de artigos múltiples sen predominio dentro do mesmo establecemento, comercio da pel e zapatos, venda por xunto de tecidos, e as que no futuro se encadren.

Ademais de todas aquelas empresas adicadas á actividade de comercio, tanto maioristas como polo miúdo, que



non estean incluídas no ámbito funcional de ningún outro convenio publicado no boletín o diario oficial correspondente, con anterioridade a data de entrada en vigor do presente Convenio.

As empresas que por calquera tipo de contrato desenrolen actividades do sector de forma habitual, non ocasional ou accesoria, veranse tamén afectas polo ámbito funcional do presente Convenio aínda que ningunha de esas actividades fora principal ou prevalente.

46.41	Comercio maior de téxtiles
46.42	Comercio maior de prendas de vestir e calzado
47.12	Outro comercio polo miúdo non especializado
47.51	Comercio polo miúdo de téxtil
47.63	Comercio polo miúdo de artigos deportivos
47.64	Comercio polo miúdo de xogos e xoguetes
47.71	Comercio polo miúdo de prendas de vestir
47.72	Comercio polo miúdo de calzado e artigos de coiro
47.78	Comercio polo miúdo de outros produtos novos
47.79	Comercio polo miúdo de artigos de segunda man

Artigo 2. DURACIÓN, VIXENCIA E ULTRATIVIDADE.

Este Convenio terá unha duración de cinco anos, contados dende o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro do ano 2029.

O convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez rematada a súa vixencia, sen necesidade de aviso previo.

O vixente convenio con independencia da súa vixencia prevista, manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.

Artigo 3. CONDICIÓN S MÁIS BENEFICIOSAS.

O persoal que con anterioridade ao establecemento do presente Convenio viñese gozando de condicións máis beneficiosas que as aquí pactadas, tanto salariais como de dereitos, deberá conservalas, non podendo ser absorbidas nin compensadas polas melloras que se establecen en virtude do presente Convenio.

Artigo 4. COMPENSACIÓN DE MELLORAS ABSORCIÓN.

As melloras económicas que se implantan en virtude do presente Convenio, así como as voluntarias que no futuro se establezan, poderán ser compensadas e absorbidas, ata onde alcancen, cos aumentos ou melloras que actualmente teñan establecidas as empresas ou que no futuro se establezan co carácter xeral, mediante disposición legal.

CAPÍTULO II.- RETRIBUCIÓN

Artigo 5. SALARIOS.

Serán os que se establecen nas táboas salariais para cada un dos anos de vixencia.

5.1. Revisión salarial

Ano 2026. No suposto de que o IPC rexistrase a 31 de decembro de 2026 un incremento respecto ao 1 de xaneiro superior ao 3%, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso. Este exceso, co tope do 3%, devindicará atrasos dende o 1 de xaneiro de 2026.

Ano 2027. No suposto de que o IPC rexistrase a 31 de decembro de 2027 un incremento respecto ao 1 de xaneiro superior ao 3%, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso. Este exceso, co tope do 3%, devindicará atrasos dende o 1 de xaneiro de 2027.

Ano 2028. No suposto de que o IPC rexistrase a 31 de decembro de 2028 un incremento respecto ao 1 de xaneiro superior ao 3%, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso. Este exceso, co tope do 3%, devindicará atrasos dende o 1 de xaneiro de 2028.

Ano 2029. No suposto de que o IPC rexistrase a 31 de decembro de 2029 un incremento respecto ao 1 de xaneiro superior ao 3%, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso. Este exceso, co tope do 3%, devindicará atrasos dende o 1 de xaneiro de 2029.

Se, tendo en conta o establecido nos parágrafos anteriores, operase unha revisión salarial, a Comisión Paritaria deberá reunirse necesariamente dentro dos 15 días seguintes á data en que se coñezan os datos oficiais, co obxecto de cuantificar o exceso e proceder á elaboración da nova táboa salarial no ano que corresponda.

Dita táboa revisada, servirá de base de cálculo para o incremento do ano seguinte.

5.2. Plus complemento sector téxtil polo miúdo

As persoas traballadoras pertencentes ao sector do comercio téxtil polo miúdo, no ano 2025, terán dereito a un complemento de sector que será abonado, para cada categoría, nas contías reflectidas na táboa salarial. Aboarase polas 16 mensualidades e non se poderá absorber nin compensar.

Este plus ten carácter salarial e aboarase proporcionalmente á xornada que teña cada persoa traballadora.

Para os seguintes anos de vixencia do presente convenio (2026, 2027, 2028 e 2029), este plus desaparece como tal xa que se incorpora ao salario mensual que figura nas táboas.

Artigo 6. AUMENTOS POR ANTIGÜIDADE.

Determinanse para os diferentes sectores reflectidos neste convenio o seguinte:

Comercio téxtil, pel e bazares: As persoas traballadoras que tivesen un complemento retributivo ad personam,



derivado da antigüidade conxelada, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, salvo que o devandito complemento retributivo ad personam reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de Antigüidade Consolidada.

Para as persoas traballadoras pertencentes ao sector de comercio téxtil maior, os aumentos periódicos por tempo de servizo, consistirán en cuadrienios na contía de SEIS por cento acumulativos. Non obstante o anterior, o límite máximo de percepción por este plus é do 30% do salario base do convenio, para cuxo cómputo teranse en conta non só os devindicados a partir de dita data senón tamén todos os cuadrienios consolidados con anterioridade á mesma.

Artigo 7. PLUS DE TRANSPORTE.

Nos anos 2025 e 2026, as empresas aboarán ás persoas traballadoras en concepto de plus de transporte, as cantidades que se reflicten nas táboas salariais anexas.

O plus de transporte non se devindicará os días en que non exista prestación efectiva de servizos. Entenderase, a estes efectos, por día efectivamente traballado aquel no que a persoa traballadora acuda ao seu posto de traballo conforme ao seu calendario laboral.

Aboarase pola cantidade completa, independentemente que a xornada de traballo sexa a tempo completo ou parcial. Non obstante, cando a prestación de servizos non se realice durante todos os días dunha semana, aboarase de forma proporcional aos días efectivamente traballados na mesma.

Para os seguintes anos de vixencia do presente convenio (2027, 2028 e 2029), este plus desaparece como tal xa que se incorpora ao salario mensual que figura nas táboas.

Artigo 8. GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.

Coa excepción sinalada no parágrafo décimo do artigo 14, o persoal afectado polo presente Convenio Colectivo, percibirá nos meses de marzo, xuño, setembro e decembro unha gratificación extraordinaria.

O seu abono será entre os días 15 e 20 dos meses afectados e calcularanse en función dos soldos que para cada categoría fixa a táboa salarial no anexo deste convenio, plus complemento téxtil polo miúdo máis antigüidade, se é o caso, para todo o persoal afectado.

O devir de cada unha das anteriores pagas, será o seguinte:

- A paga de marzo, dende o 1 de marzo ó 28/29 de febreiro.
- A paga de xuño, dende o 1 de xuño ó 31 de maio.
- A paga de setembro, dende o 1 de setembro ó 31 de agosto.
- A paga de decembro, dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro.

Sempre que exista acordo entre a empresa e a persoa traballadoras gratificacións extraordinarias poderán ratearse.



Artigo 9. PERÍODO DE PROBA.

O ingreso entenderase provisional mentres non se cumpra o período de proba que, para cada grupo profesional dos enumerados na Clasificación Profesional, detallase a seguir:

Grupo 1: 5 meses.

Grupo 2: 4 meses.

Grupo 3: 3 meses.

Grupo 4: 2 meses.

Grupo 5: 1 mes.

Artigo 10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E CATEGORÍAS PROFESIONAIS.

GRUPO I-PERSOAL TÉCNICO/A TITULADO:

Titulado/a de grao superior: Persoa que, en posesión de título de grao superior, exerce na empresa, permanentemente e con responsabilidade directa, funcións propias e características do seu título.

Titulado/a de grao medio: Persoa que, en posesión do título de grao medio, de envolve as funcións propias do seu título.

GRUPO II-PERSOAL MERCANTIL:

Xefe/a de Persoal, Vendas, Compras e división: Persoa ou persoas que teñen ao seu cargo a dirección e fiscalización de todas as operacións de vendas, compras, etc., distribución do traballo, vacacións e permisos, etc..., así como os criterios cos que se debe realizar o traballo.

Xefe/a de almacén: Persoa que dirixe un almacén, ten ao seu cargo a reposición, recepción, conservación e control das mercancías, tanto de entrada como de saída, a posterior distribución ás seccións e sucursais, o cumprimento dos pedidos, etc...

Xefe/a de grupo: Persoa que está a fronte de varias seccións nos establecementos que teñan a súa organización montada en base a elas.

Xefe/a de sección: Persoa que ten a responsabilidade ou a dirección dunha das áreas administrativas nas que poida estar dividida a empresa.

Encargado/a xeral: Persoa que asume a dirección e coordinación de varias sucursais ou establecementos.

Encargado/a do establecemento: Persoa que está á fronte dun establecemento, exercendo por delegación, funcións de dirección e coordinación do mesmo.

Dependente/a maior: Persoa que acredita unha antigüidade de mais de tres anos como dependenta/e na empresa.

Dependente/a: Persoa que realiza as vendas, con coñecementos amplos dos artigos de vendas e produtos, e pode orientar ao público nas súas compras.



Comercial: É aquela persoa que realiza viaxes por conta da empresa para ofrecer artigos e produtos, tomar nota de pedidos e informar aos clientes das promocións.

Caixeiro/a maior: Persoa que acredita unha antigüidade de mais de tres anos como caixeiro/a na empresa.

Caixeiro/a: Persoa que realiza o cobro das vendas da empresa e cadra a caixa ao finalizar a xornada laboral.

GRUPO III-PERSOAL TÉCNICO:

Director/a: Persoa que, ás ordes da administración da empresa e participando na elaboración da estratexia da mesma, dirixe, coordina e responsabilízase das actividades da dirección ao seu cargo.

Xefe/a de división: Persoa ou persoas que teñen ao seu cargo a dirección e fiscalización de todas as operacións de vendas, compras, etc., distribución do traballo, vacacións e permisos, etc..., así como os criterios cos que se debe realizar o traballo.

Xefe/a administrativo/a: Persoa, provista ou non de poder, asume con plenas facultades a dirección ou vixilancia de todas as funcións administrativas dunha empresa, que as teña organizadas ou distribuídas en varias seccións, tales como correspondencia, publicidade, etc.

Xefe/a de Sección administrativa: Persoa que leva a responsabilidade ou dirección dunha das seccións nas que o traballo administrativo poda estar dividido, con autoridade directa sobre as persoas traballadoras ás súas ordes.

Secretario/a: Persoa que as ordes inmediatas dun director/a, xefe/a de división ou categoría análoga realiza funcións de carácter administrativo (xestión de documentación, correspondencia, redacción de escritos sinxelos, coordinación de axendas, etc.).

Contable: Persoa que, con iniciativa e responsabilidade, custodia e utiliza a información financeira da empresa, realiza cálculos, estende facturas, ten ao día os libros de contabilidade, fai a liquidación e formalización de Seguridade Social e outras tarefas propias das funcións contables dunha empresa.

Oficial administrativo/a: Persoa que desenvolve e coordina as tarefas propias do departamento administrativo.

Auxiliar administrativo/a: Persoa que baixo a coordinación dun Xefe ou Oficial Administrativo, realiza traballos propios da categoría, debe ter coñecementos xerais de informática.

GRUPO IV-PERSOAL DE SERVIZOS E ACTIVIDADES AUXILIARES:

Debuxante/a e rotulista: persoa que realiza, con autonomía e iniciativa propia, debuxos e rótulos.

Escaparartista: Persoa que ten como función principal e preferente a ornamentación de interiores, escaparates e vitrinas, a fin de expoñer ao público os artigos e produtos obxecto de venda.

Xefe/a de taller: Persoa que está tecnicamente capacitada, ao fronte dun taller auxiliar da actividade comercial principal da empresa, e que con mando sobre os profesionais de oficio e demais persoal do mesmo, dispón o convinte para o bo orde do traballo, debendo orientar sobre as específicas funcións do cometido de cada un, e trasladar á empresa información e asesoramento das particularidades técnicas que sexan de interese.

Profesional de oficio: Persoas que executen os traballos propios dun oficio que normalmente require aprendizaxe en calquera das súas categorías de Oficial de 1 0 20 e chofer de 1 0 e de 20

Mozo/a: Persoa que realiza o transporte de mercancías dentro e fóra do establecemento e calquera traballo que



requira esforzo físico.

GRUPO V-PERSOAL SUBALTERNO:

Persoal de limpeza: Persoa que se ocupa da limpeza das dependencias da empresa.

Artigo 11. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

O/a Auxiliar Administrativo/a que teña unha antigüidade de tres anos nesta función, pasará automaticamente á función de oficial administrativo, sempre que non exista persoal con esa función na empresa.

Todas aquelas persoas traballadoras que cumpran ou cumprisen unha antigüidade mínima de tres anos como dependenta/e, pasarán automaticamente á categoría de dependenta/e maior.

Todas aquelas persoas traballadoras que cumpran ou cumprisen unha antigüidade mínima de tres anos como caixeira/o, pasarán automaticamente á categoría de caixeira/o maior.

O/as mozo/as con dous anos de servizo nesta función dentro da empresa, pasarán automaticamente á función de profesional de oficio.

O único requisito a ter en conta para cambiar de categoría profesional é a data de antigüidade na empresa da persoa traballadora.

A efectos de promoción profesional, considerarase antigüidade o tempo total de prestación de servizos na empresa, incluído o realizado mediante contratos temporais sucesivos, calquera que sexa a súa modalidade ou duración. Unha vez superados os anos de antigüidade acumulada, a persoa traballadora terá dereito a optar á promoción de categoría prevista neste convenio.

Artigo 12. AXUDAS DE CUSTO.

Respecto as axudas estarase ao pactado entre empresas e as persoas traballadoras, acordo que preferentemente deberá estar pactado por escrito; no defecto de pacto, as empresas que despracen ás persoas traballadoras para que realicen traballos fóra do lugar habitual da residencia destas, estarán obrigadas a aboar en concepto de axudas de custo as cantidades seguintes, durante toda a vixencia deste convenio:

Xantar: 16,00€

Cea: 16,00€

Almorzo: 7,50€

Aloxamento: 45,00€

Estas cantidades entrarán en vigor dende a publicación do presente convenio no BOPPO.

En defecto de pacto previo entre a empresa e a persoa traballadora se os desprazamentos se fan en coche propiedade do traballador/a, este percibirá como mínimo por quilómetro percorrido 0,29 €



Artigo 13. GRATIFICACIÓNS ESPECIAIS AOS ESCAPARATISTAS.

O persoal non contratado como escaparatista, que non obstante realice con carácter normal a función da ornamentación de escaparates nos establecementos, terá dereito, en concepto de gratificación especial, a un plus do dez por cento do seu salario base. Esta gratificación será aplicable unicamente ás persoas traballadoras do sector de comercio téxtil.

CAPÍTULO III.- XORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS E NOCTURNIDADE

Artigo 14. CONDICIÓN

A xornada laboral será de 40 horas semanais, distribuídas de luns a sábado.

Para aqueles establecementos nos que o seu horario de apertura non é partido, establécense as seguintes quendas: Quenda de mañá de 7:00 a 15:00 horas. Quenda de tarde de 14:00 a 22:00 horas.

Estas quendas poderán ser revisables en función da variación ou ampliación dos horarios comerciais e non serán de aplicación para as empresas que teñan ata 6 persoas traballadoras.

De non existir RLT, o acordo alcanzarse na comisión paritaria de este Convenio Colectivo.

Cada empresa organizará quendas rotativos de tal maneira que, ao longo do ano, cada persoa traballadora dispoña como mínimo de dezaioito sábados completos de descanso (mañá e tarde), incorporándose por cada ano de vixencia do convenio do seguinte xeito:

- 2026: 9 completos + 9 tardes.
- 2027: 12 completos + 6 tardes.
- 2028: 15 completos + 3 tardes.
- 2029: 18 completos.

Non obstante, as empresas de ata seis persoas traballadoras, atendendo as súas especiais características organizativas, previo acordo, os dezaioito sábados completos de descanso poderán substituírse por dezaioito días de descanso equivalentes distribuídos ao longo de ano. De non haber acordo, garántese 6 sábados completos de descanso, 4 no ano 2027, 5 no ano 2028 e 6 no ano 2029.

Para o cómputo dos 18 sábados de descanso non se terán en conta os que coincidan con períodos de vacacións, pero si os que coincidan con outro tipo de permisos retribuídos. Este dereito non poderá ser compensado de maneira substitutiva, polo que non poderá ser compensado en outro día da semana nin economicamente, salvo o apuntado para as empresas de ata seis persoas traballadoras .

Con respecto ao goce dos descansos dos sábados, aquelas persoas que teñan como dereito adquirido mellores condicións, conservarán dito dereito.



En todo caso as quendas de traballo deberán realizarse garantindo ás persoas traballadoras o descanso semanal de día e medio establecido no artigo 37.1 do Estatuto dos traballadores.

Con excepción de Vigo, os establecementos do resto da provincia, terán a opción de poder abrir durante as tardes deses sábados, se ben, caso de que se optase por non abrir ningún sábado pola tarde, non virán obrigados a facer efectiva a paga extraordinaria de outubro.

Establécese un descanso diario de 20 minutos, que será considerado tempo de traballo efectivo, en caso de realizar xornada continuada de 5 ou máis horas seguidas.

Cando por coincidir o día de descanso semanal en festivo, a persoa traballadora afectada se vexa privado do seu goce, as empresas veranse na obriga de compensar este con outro día de descanso en día laborable, nun prazo non superior a 4 meses, a partir da data do día que lle correspondera gozar.

Conforme á lexislación en materia de xornada, en ningún caso os días de descanso semanal poderán solaparse cos períodos indispoñibles de descanso de 12 horas entre final de xornada e principio da seguinte.

Nos contratos a tempo parcial de duración igual ou inferior a 4 horas diarias, a xornada laboral será continuada e de luns a sábado, non podendo acumularse as xornadas en varios días, agás acordo entre empresa e persoa traballadora.

Non terá a consideración de xornada partida aquela xornada diaria na que exista unha interrupción cuxa duración non supere as dúas horas consecutivas.

Nestes supostos, a xornada considerarase xornada continuada con pausa, calquera que sexa a denominación da interrupción, sempre que a mesma no exceda do límite temporal establecido no parágrafo anterior.

Cando a interrupción supere as dúas horas consecutivas, a xornada terá a consideración de xornada partida a todos os efectos.

A interrupción inferior a dúas horas non alterará o cómputo de xornada ordinaria diaria nin xerará, por si mesma, dereito a complemento específico algún vinculado a xornada partida, salvo acordo expreso en contrario.

Redución voluntaria de xornada: Nas empresas con máis de 75 persoas traballadoras, a empresa estará obrigada a aceptar as solicitudes de redución voluntaria de xornada presentadas polo persoal, ata un máximo do 20% do cadro de persoal.

Artigo 15. TARDES DO 24 E 31 DE DECEMBRO

As horas ordinarias que se traballen a partir das 15:00 horas dos días 24 e 31 de decembro terán unha incremento salarial de 8 €/hora por cada hora efectiva traballada.

As persoas traballadoras que viñan gozando de descanso ditas tardes dos días 24 e 31 de decembro, seguirano mantendo agás decidan acollerse ao establecido no parágrafo anterior.



Artigo 16. TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS

Cando unha empresa decida abrir o/os seu/s establecemento/s nos domingos e/ou festivos autorizados por Xunta de Galicia deberanse ter en conta as seguintes consideracións:

- A prestación de traballo en domingos e festivos será de carácter voluntario para ás persoas traballadoras.
- Ningunha persoa traballadora poderá realizar unha xornada laboral nestes días superior a 7 horas.
- As horas realizadas nestas xornadas festivas terán a consideración de horas extras, debendo compensarse como tal cando coa súa realización se supere a xornada pactada de 40 horas semanais establecidas no convenio. Non serán consideradas como extraordinarias as horas realizadas nestas datas polo persoal contratado para traballar especificamente estes días.
- Cada persoa traballadora non poderá traballar máis do 60% dos domingos e/ou festivos nos que estea permitida a apertura cada ano, salvo acordo en contrario entre a empresa e a persoa traballadora.
- Estas horas extraordinarias serán compensadas con tempo de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada. O devandito tempo de descanso gozarse de común acordo entre a empresa e as persoas traballadoras afectadas, e só serán remuneradas cando a persoa traballadora así o solicite.

Artigo 17. HORAS EXTRAORDINARIAS

As horas extraordinarias terán carácter voluntario.

As horas extraordinarias aboaranse cun incremento do 100% do seu valor habitual, sendo o incremento do 125% se se realiza a hora extraordinaria un domingo ou festivo.

Artigo 18. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

As horas nocturnas serán as realizadas entre as dez da noite e as seis da mañá, e serán aboadas cun incremento do 100% sobre a hora ordinaria, excepto cando o salario fose establecido atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza

CAPÍTULO IV.- VACACIÓNS

Artigo 19. CONTÍA E DATAS DE GOCE

Todo o persoal cun ano na empresa, gozará dun período de trinta e un días naturais de vacacións que estarán comprendidos entre os meses de xuño a setembro.



Se no período de goce dos trinta e un días citados, coincidisen dous ou máis días dos declarados como festas laborables no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia (incluídos os festivos locais), a persoa traballadora terá dereito á “recuperación” dun deles, cuxo goce fixarase de mutuo acordo entre a empresa e a persoa afectada, sen que este poida unirse ao período de vacacións nin a outros festivos.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa e a persoa traballadora coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do goce.

Non obstante o anterior, aquela persoa traballadora que voluntariamente e de acordo coa empresa opte por gozar as vacacións fóra do período antes citado, terá dereito a 32 días naturais de vacacións máis unha compensación económica de 200 €, o seu abono será en proporción ao número de días fora do período.

Artigo 20. DETERMINACIÓN DE QUENDAS

En cada empresa establecerase, dentro de cada categoría, unha orde rotativo de preferencia, de tal forma que, quen foi primeiro á hora de elixir quenda, pasa a ser último no ano seguinte. As empresas confeccionarán o cadro de vacacións xunto cos representantes legais das persoas traballadoras, dentro dos tres primeiros meses do ano, o cal será exposto no taboleiro de anuncios, para coñecemento do persoal.

O goce de vacacións levará a cabo dentro do ano natural, excepto no caso de contratos temporais a duración dos cales estea comprendida en dous anos distintos que se poderán gozar indistintamente en calquera destes anos.

Artigo 21. SITUACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL E GOCE DE VACACIÓNS

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que refire o paragrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto na normativa vixente en cada momento, terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou a do goce do permiso que por aplicación de dito precepto lle correspondera, ao rematar o período de suspensión, aínda que tivese rematado o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no paragrafo anterior que imposibilite á persoa traballadora gozalas, total ou parcialmente, dentro do ano natural a que correspondan, a persoa poderá facelo unha vez remate a súa incapacidade temporal e sempre que non tivese transcorrido mais de dezaioito meses a partir do remate do ano en que fose orixinada.

Nos supostos de incapacidade temporal das persoas traballadoras durante o goce do período de vacacións, a persoa terá dereito a que se lle compensen os días que estivo de baixa previamente xustificadas.



CAPÍTULO V.- DISPOSICIONES VARIAS

Artigo 22. COMPENSACIÓN POR CESAMENTO VOLUNTARIO

Aquelas persoas traballadoras que leven polo menos 20 anos na empresa e que causen baixa de forma voluntaria nesta a partir dos 62 anos, terán dereito a gozar de dous meses de vacacións retribuídas; vacacións que no caso de levar 30 ou máis anos, se elevarán a tres meses.

Artigo 23. INVALIDEZ E DEFUNCIÓN

As empresas afectadas polo presente convenio virán obrigadas a concertar unha póliza de seguro que cubra as persoas traballadoras das continxencias de morte, gran invalidez e incapacidade permanente absoluta, por un importe de 20 mil euros.

As devanditas cantidades serán efectivas unha vez declaradas oficialmente as continxencias que se citan, e por unha soa vez.

Artigo 24. INCAPACIDADE TEMPORAL

En caso de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, accidente non laboral, accidente de traballo, enfermidade profesional ou risco durante o embarazo, a empresa garantirá á persoa traballadora o percibo do 100% das retribucións desde o primeiro día da baixa e durante todo o período de incapacidade temporal, ata un máximo de doce meses, con independencia da existencia ou non da prestación da Seguridade Social nalgún tramo e aínda que a persoa traballadora fose substituída.

Artigo 25. ROUPA DE TRABALLO

As persoas traballadoras que proceda proveráselles obrigatoriamente por parte da empresa, de uniformes ou outras pezas de roupa de traballo, das coñecidas e típicas para a realización das distintas e diversas actividades que o uso vén aconsellando.

A provisión de tales pezas de roupa hase de facer ao comezar a relación laboral entre as empresas e as persoas traballadoras en número de dúas pezas de roupa que se repoñerán en anualidades sucesivas de xeito conveniente ou, polo menos, na metade destas.

Unha vez rematada a relación laboral as persoas traballadoras estarán obrigadas a devolución da roupa de traballo entregada polas empresas, no caso contrario descontarase o custe na súa liquidación.



Artigo 26. EXCEDENCIAS POR COIDADOS

A efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 46.3 do E.T de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

1. Excedencia por coidados: As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a catro anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, coma por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente coma preadoptivo, a contar dende a data de nacemento ate os cinco anos, ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de xeito fraccionado, constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, as empresas poderán limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, no seu caso, se viñera gozando.

O período no que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e a persoa terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. As excedencias recollidas no artigo 46.3 ET referidas ao nacemento de fillo/a (4 anos) e dependencia (2 anos) terán reserva de posto de traballo ata o fin destas.

2. Excedencia Especial de 3 a 6 meses con reserva do posto e traballo. As empresas concederán ás persoas traballadoras unha excedencia especial de 3 a 6 meses con reserva do posto de traballo, con suspensión do contrato e cotización, podendo legalmente realizarse contratos para suplir ao persoal en excedencia.

3. Excedencia Especial de verán. As persoas traballadoras por coidado de fillo/as menores de 14 anos, terán dereito a unha excedencia especial con reserva do posto de traballo, e suspensión do contrato e cotización, durante o período de vacación escolares de verán. Esta excedencia deberá solicitarse como mínimo cun mes de antelación a data de desfrute do dereito.

Para ambas excedencias aplicarase o tope do 50% do persoal que poida gozalas simultaneamente, establecendo preferencia por data de solicitude.

Artigo 27. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE POSTO DE TRABAJO

Aplicarase o disposto no artigo 48, apartados: 4, 5, 6, 7 e 8 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 28. XUBILACIÓN.

1. Xubilación anticipada.

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

2. Xubilación parcial.

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

Artigo 29. ACOSO MORAL E SEXUAL

As empresas establecerán as bases indispensables e necesarias en orde a non tolerar ningún tipo de conduta de acoso moral e/ou sexual no traballo.

Acoso Moral. Sen existir unha definición específica de acoso moral, a Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (FACTS), sinala que unha posible definición é que “o acoso moral no traballo é un comportamento irracional repetido con respecto a un empregado ou a un grupo de empregados, que constitúe un risco para a saúde e a seguridade”.

Nesta definición por “comportamento irracional” enténdese o comportamento que unha persoa razoable, tendo en conta todas as circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita ou ameaza. “Comportamento” inclúe as accións de persoas ou dun grupo. Un sistema de traballo pode utilizarse como medio para discriminar, humillar, debilitar ou ameazar. “Risco para a saúde e a seguridade” inclúe o risco para a saúde mental ou física do empregado.

O acoso moral adoita constituír un mal uso ou un abuso de autoridade, cuxas vítimas poden ter dificultades para defenderse.

Acoso Sexual. Ao igual que no caso anterior, a definición do termo é importante en canto que a súa formulación determinará tanto as condutas que o conforman e, polo tanto, o rango de comportamentos prohibidos coma a magnitude do fenómeno (ou número de persoas vítimas de acoso sexual).

A Recomendación das Comunidades Europeas 92/131, relativa á dignidade da muller e o home no traballo, aborda o acoso sexual e propón a seguinte definición:

“A conduta de natureza sexual baseada no sexo que afecta á dignidade da muller e o home no traballo, incluída a conduta de superiores e compañeiros, resulta inaceptable se:

- a) a devandita conduta é non desexada, non razoable e ofensiva para a persoa que é obxecto desta,
- b) a negativa ou o sometemento dunha persoa á devandita conduta por parte de empresarios ou persoas traballadoras (incluídos os superiores e os compañeiros/as) utilízase de forma explícita ou implícita como base para unha decisión que teña efectos sobre o acceso a devandita persoa á formación profesional e ao emprego, sobre a continuación deste, o salario ou cales queira outras decisións relativas ao emprego.



c) a devandita conduta crea un ámbito laboral intimidatorio, hostil e humillante para a persoa que é obxecto desta; e de que a devandita conduta pode ser, en determinadas circunstancias, contraria ao principio de trato". En tal sentido son elementos a destacar a natureza claramente sexual da conduta de acoso, que tal conduta non é desexada pola vítima, tratarse dun comportamento molesto, a ausencia de reciprocidade e a imposición da conduta.

Réxime disciplinario. Tanto o acoso moral, coma o sexual, serán tipificados como falta moi grave.

O Comité de Empresa ou, na súa ausencia, os delegados de persoal, e a dirección da Empresa, velarán polo dereito á intimidade da persoa traballadora afectada, procurando silenciar a súa identidade cando así sexa preciso.

Artigo 30. LICENZAS

a) As persoas traballadoras terán dereito a unha licenza retribuída de ata un máximo de catro días naturais ó ano de libre disposición, sen necesidade de ser xustificada.

b) Seis días naturais polo nacemento de fillo/a e polo falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva ca persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado daquela, téndose en conta para iso os desprazamentos que a persoa traballadora haxa de realizar e as demais circunstancias que no caso concorran. As persoas traballadoras poderán desfrutar desta licenza de forma non continuada mentres dure a hospitalización.

c) Permiso por casamento ou rexistro de parella de feito: 16 días.

d) 5 días naturais en caso de separación.

e) 1 día por traslado de domicilio actual, ampliable a 2 días en caso de que o traslado sexa a outra comunidade autónoma.

f) 1 día por falecemento de parentes de terceiro grao.

g) Os días precisos para asistir a exames para a obtención dun título académico en centros oficiais.

h) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 14 anos ou un discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras. Non obstante, se dous ou máis persoas da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo



suxeito causante, as empresas poderán limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria da redución de xornada, previsto neste apartado, corresponde á persoa traballadora, dentro da súa xornada ordinaria. A persoa deberá preavisar á empresa con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresa e persoa traballadora sobre a concreción horaria serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

Neste apartado transcríbese a efectos informativos o disposto ET. no artigo 37.5 e 6 de tal maneira que deberá modificarse automaticamente ao mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal citado.

- i) Polo tempo preciso cando por razón de enfermidade, a persoa traballadora precise a asistencia a consulta médica (atención primaria, hospital, especialistas, dentistas, fisioterapeutas, a calquera outra especialidade relacionada coa saúde), necesariamente en horas coincidentes coa súa xornada laboral. Esta licenza faise extensible para o acompañamento de fillo/as menores de 16 anos e familiares hasta segundo grao que convivan coa persoa traballadora, e deberá acreditarse co xustificante correspondente. Enténdese tanto para a asistencia a centros da medicina pública coma da privada.
- j) Igualmente a persoa traballadora, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispoñer de ata 15 días de licenza e unha vez ó ano, non retribuídas pola empresa.
- k) Toda a persoa traballadora que unha vez iniciada a súa xornada de traballo, e que no transcurso da mesma se sentira enfermo, ou recibira notificación, de accidente ou enfermidade grave de algún familiar ata segundo grado, e tivera que abandonar o seu posto de traballo, con posterior xustificación médica, percibirá o importe total de dita xornada. No caso de licenza, esta comezará a cumprirse a partir do día seguinte.
- l) Licenza non retribuída de ata 1 mes por falecemento dun fillo/a.
- m) Polo tempo que dure a hospitalización de fillos/as menores de 16 anos por enfermidade, terase dereito a un permiso retribuído de ata un máximo de 7 días.
- n) 1 día para a inscrición persoa traballadora no rexistro de parellas de feito, sempre que coincida co seu horario de traballo.
- o) 1 día para a realización do exame para a obtención por primeira vez do permiso de conducir sempre que coincida co horario de traballo da persoa traballadora. esta licenza refírese tanto para o exame teórico como práctico.

As licenzas recollidas neste artigo comezarán a gozarse o primeiro día laborable seguinte a aquel en que se produzo o feito causante que da dereito o permiso. Cando o goce de calquera das licenzas coincida co descanso xa establecido prolongarase en cantos días coincida coa mesma.

Os dereitos en materia de permisos retribuídos recoñecidos aos cónxuxes neste apartado, estenderanse ás parellas de feito inscritas no rexistro do organismo que competa.



Artigo 31. LACTACIÓN.

As persoas traballadoras por lactación dun fillo/a menor de 12 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, ao comezo ou ao final da xornada laboral ou dalgunha das quendas desta, que haberá de pactarse de mutuo acordo coa empresa; non obstante isto, a persoa traballadora, poderán acollerse á posibilidade de dividir a hora de ausencia ao traballo en dúas fraccións de media hora.

Sempre a elección do proxenitor/a, esta poderá substituír o exercicio do dereito de lactación tal e como está establecido pola lei, pola acumulación en 23 días de permiso.

Cando ambos proxenitores, adoptantes, gardadores ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de desfrute poderá estenderse ata que o lactante cumpra 12 meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos 9 meses.

Este permiso poderá ser gozado polos proxenitores en caso de que ambos os dous traballen.

A concreción horaria, a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá a persoa traballadora, dentro da súa xornada ordinaria e do período de referencia legal. A persoa traballadora deberá preavisar ó empresario con 15 días de antelación da data na que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

En todo o non regulado neste artigo, aplícase o artigo 37.4 do Estatuto dos Traballadores.

As discrepancias xurdidas entre a empresa e a persoa traballadora sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos, serán resoltos pola xurisdición competente o través do procedemento establecido no artigo 139 de la Lei da Xurisdición Social.

Artigo 32. CONTRATACIÓN E CHAMADO DOS FIXOS DESCONTINUOS

A partir da entrada en vigor do presente convenio, establécese como obrigatorio que nas empresas do sector de máis de 25 persoas traballadoras establecerase unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 70%,

Para velar polo cumprimento deste compromiso, a petición da Comisión Paritaria, as empresas afectadas polo presente convenio virán obrigadas a presentar no momento que lle sexa requirida a relación de persoas traballadoras coa modalidade de contrato que ten cada un deles.

Contrato Fixo Descontinuo.

De carácter xeral, o período mínimo de chamamento para este tipo de contrato será de 4 meses nun período de un ano.

Aquelas empresas ou centros de traballo que non contén con apertura durante todo o ano natural, poderán reducir este período mínimo hasta o período total de apertura do establecemento.

Tódalas persoas fixas descontinuas deberán ser chamados cada vez que se leven a cabo as actividades para as que foron contratados. Este chamamento realizarase por escrito cunha antelación de 15 días e sempre na data recollida no contrato. Esta data poderase adiantar ou retrasar nun máximo de 15 días por causas organizativas



tendo en conta que se garantirá o período de ocupación do contrato e de haber máis de unha persoa con esta modalidade de contrato, farase de forma alternativa.

As persoas traballadoras fixas discontinuas terán prioridade de incorporación o seu traballo sobre calquera nova contratación, de forma que non poderán celebrarse contratos de duración determinada mentres existan fixos discontinuos que non foran chamados, sempre que se trate de persoas traballadoras da mesma categoría profesional.

Igualmente nos supostos en que fosen precisas de forma simultánea e coincidente no tempo a presenza de fixos discontinuos e novas incorporacións con contrato a tempo determinado o temporais, a duración do contrato temporal non poderá superar o tempo de ocupación dos fixos discontinuos.

Poderán efectuarse chamamentos mantendo a condición de fixo discontinuo fora do período garantido.

No caso de que nun período de tres anos se repitan en tempo aproximadamente coincidente os períodos de chamamento fora do período garantido, este se consolidará como tempo garantido.

No caso de que sexa preciso ocupar vacantes permanentes indefinidas a tempo completo, as persoas fixas discontinuas por orde de antigüidade terán prioridade para ocupalas.

Anualmente elaborárase un censo do cadro de persoal fixo discontinuo que será entregado a RLPT.

Igualmente entregarase a RLPT un calendario de previsións de chamamento e de comunicacións de altas efectivas.

As empresas que se dediquen a algunha actividade das recollidas no ámbito de aplicación do presente convenio poderán formalizar ata un máximo de 3 contratos fixos discontinuos a tempo parcial.

Contrato a Tempo Parcial.

Neste tipo de contrato indícarase o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes e a súa distribución e concreción.

Para as empresas que teñan ata 6 persoas traballadoras, inclusive, non se establece unha xornada de traballo efectiva mínima semanal.

A xornada de traballo efectiva mínima semanal para as empresas que teñan entre 7 e 14 persoas traballadoras será de 24 horas, establecéndose a máxima en 30 horas.

Para as empresas de 15 persoas traballadoras en diante, a xornada de traballo efectiva mínima semanal será de 27 horas, establecéndose a máxima en 30 horas sen que en estes casos se poidan realizar horas complementarias.

Cando a xornada sexa partida, esta só poderase interromper unha vez. O tramo mais curto de prestación efectiva será de tres horas e media.

Naquelas empresas que á data de publicación do presente convenio teñan establecida unha xornada mínima semanal por riba da establecida neste artigo, seguirán manténdoas como condición mais beneficiosa xeral.

Nos contratos a tempo parcial de duración igual ou inferior a 4 horas diarias, a xornada laboral será continuada.

As persoas traballadoras contratadas a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias nin realizar distribución irregular da xornada.



Converteranse en contratos a xornada completa aqueles que durante 30 días continuados ou de forma alternativa no período de un ano, realizen prolongacións de xornada.

En caso dun aumento do cadro de persoal, ou vacante a cubrir, en similar función, a igualdade de condicións, as persoas traballadoras contratadas a tempo parcial, terán preferencia á hora de a ceder á devandita xornada completa. Para estes efectos empresas publicarán no taboleiro de anuncios de cada centro, con quince días de antelación a súa execución, a súa intención de contratación indefinida a tempo completo do centro en cuestión.

No caso de que varias persoas traballadoras soliciten a mesma vacante, en iguais condicións de idoneidade, terá preferencia a persoa con maior antigüidade na empresa.

A media das horas complementarias e prolongacións de xornada que se fagan nun período de dous anos, consolidaranse na xornada ordinarias.

A realización das horas complementarias acordadas preavisarase cunha antelación de 7 días naturais.

As empresas quedan obrigadas a trasladar a final de mes e xunto con o recibo do salario a relación de horas complementarias realizadas nese mes.

Esta modalidade contractual non poderá exceder na súa duración dos 2/3 da xornada máxima legal establecida.

Nas empresas de máis de 50 persoas traballadoras establececese como obrigatorio que dentro do seu cadro de persoal non poderá haber máis dun 25% de contratos a tempo parcial.

Contrato de traballo de duración determinada por circunstancias da produción.

Será causa para a formalización deste tipo de contratos o incremento ocasional e imprevisible das circunstancias da produción que, inda tratándose da actividade normal da empresa, xera un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible.

Será preciso que se especifiquen con precisión no contrato a causa que faculte a contratación temporal, as circunstancias concretas que a xustifican e a súa conexión coa duración prevista.

Non pode responder a situacións de traballo fixo discontinuo.

Non poderá identificarse como causa de este contrato a realización dos traballos no marco de contratas, subcontratas ou concesións administrativas que constitúan a actividade habitual ou ordinaria da empresa.

Duración con carácter xeral será de 12 meses. No caso de que o contrato se concertara por unha duración inferior a máxima legal o convencionalmente establecida, poderá prorrogarse por unha única vez, sen que a duración total do contrato inicial e a prórroga poida exceder de dita duración máxima.

Duración no suposto de situacións ocasionais, previsibles e que teñan unha duración reducida e delimitada será dun máximo de 90 días no ano natural que non poderán utilizarse de maneira continuada.

No último trimestre de cada ano, deberán trasladar a RLPT unha previsión anual de uso de estes contratos.

A finalización do contrato a persoa traballadora terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente a parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar doce días de salario por cada ano de servizo, ou a establecida, no seu caso, na normativa específica que sexa de aplicación.

Contrato de traballo de duración determinada por substitución de persoas traballadoras.



Será causa para a formalización deste tipo de contratos:

- A substitución de unha persoa traballadora con dereito a reserva de posto de traballo.
- Para completar a xornada reducida por outra persoa traballadora.
- Para a cobertura temporal dun posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo ou indefinido.

Obrigatoriamente especificarase no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución.

A redución de xornada ampararase en causas legalmente establecidas.

Substitución dunha persoa traballadora con dereito a reserva do posto de traballo: Duración da ausencia.

Para completar a xornada reducida por outra persoa traballadora: Durante a redución de xornada da persoa traballadora.

Cobertura temporal de un posto de traballo durante o proceso de selección o promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo: Duración máxima de tres meses.

Superada a duración máxima non poderá celebrarse un novo contrato con o mesmo obxecto.

Contratación previa á substitución: A prestación de servizos poderá iniciarse antes de que se produza a ausencia da persoa substituída, coincidindo no desenvolvemento das funcións o tempo imprescindible para garantir o desempeño adecuado do posto e, como máximo, durante 15 días.

A finalización do contrato a persoa traballadora non terá dereito a recibir indemnización.

Contrato de formación dual ou en alternancia traballo-formación.

Poderá formalizarse esta modalidade de contratación para compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional, os estudos universitarios ou o Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego.

A duración do contrato será a prevista no correspondente plan ou programa formativo, con un mínimo de tres meses e un máximo de dous anos, e poderá desenvolverse o amparo dun so contrato de forma non continuada, o longo de diversos períodos anuais coincidentes con os estudos (de estar previsto no plan o programa formativo).

Poderá prorrogarse mediante acordo das partes, hasta a obtención de dito título, certificado, acreditación ou diploma sen superar nunca a duración máxima de dous anos (no caso de que o contrato se concertara por unha duración inferior a máxima legal establecida e non se acadara o título, certificado, acreditación ou diploma asociado o contrato formativo).

Persoas que carezan da cualificación profesional recoñecida por as titulacións ou certificados requiridos para concertar un contrato formativo para a obtención de práctica profesional.

Vinculado os estudos de formación profesional ou universitaria con persoas que posúan outra titulación sempre que non tivera outro contrato formativo previo nunha formación do mesmo nivel formativo e do mesmo sector.

Non poderá establecerse período de proba.

A actividade laboral desenvolvida pola persoa traballadora, deberá estar directamente relacionada coas



actividades formativas que xustifican a contratación laboral.

O tempo de traballo efectivo, que haberá de ser compatible co tempo dedicado as actividades formativas no centro de formación, non poderán ser superior o 65%, durante o primeiro ano, ou o 85% durante o segundo, da xornada máxima prevista neste convenio colectivo.

Estarase o que estableza o desenrolo regulamentario tanto no seu contido como a financiación da actividade formativa.

No suposto de que o contrato se asine no marco de certificados de profesionalidade de nivel 1 e 2, e programas públicos ou privados de formación en alternancia de emprego-formación, que formen parte do Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego: persoas de hasta trinta años.

Con carácter xeneral so poderá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional e titulación universitaria, certificado de profesionalidade ou itinerario de especialidades formativas do Catálogo de Especialidades Formativas do Sistema Nacional de Emprego.

A retribución no poderá ser inferior ao noventa por cento o primeiro ano nin ao noventa e cinco por cento o segundo, respecto da fixada en convenio para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas, en proporción ao tempo de traballo efectivo. En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

A persoa contratada contará con unha persoa titora designada por o centro ou entidade de formación e outra designada por a empresa.

Especificarán o contido da formación, o calendario e as actividades e os requisitos de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos.

As persoas contratadas con contrato de formación en alternancia non poderán realizar horas complementarias nin extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 del ET. Tampouco poderán realizar traballos nocturnos nin a quendas. Excepcionalmente, poderán realizarse actividades laborais nos citados períodos cando as actividades formativas para a adquisición dos aprendizaxes previstos no plan formativo non poidan desenrolarse noutros períodos, debido a natureza da actividade.

Estarase o que se recolla no regulamentos que se establezan os requisitos que deben cumprirse para a celebración dos mesmos, tales como o número de contratos por tamaño de centro de traballo, as persoas en formación por titor ou titora, ou as exixencias en relación con a estabilidade do cadro de persoal.

As empresas poderán solicitar por escrito ao SEPE información relativa a si as persoas as que pretenden contratar estiveron previamente contratadas baixo esta modalidade e a duración de estas contratacións. Dita información deberá trasladarse a representación legal das persoas traballadoras e terá valor liberatorio a efectos de non exceder a duración máxima de este contrato.

Contrato formativo para a obtención da práctica profesional adecuada o correspondente nivel de estudos.

É causa para formalizar este tipo de contrato a obtención da práctica profesional adecuada ao correspondente nivel de estudos.

A duración de este contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de un ano.



A persoa traballadora deberá estar en posesión dun título universitario ou de grado medio ou superior, especialista, máster profesional ou certificado do sistema de formación profesional, así como con aqueles que posúan un título equivalente de ensinanzas artísticas do sistema educativo, que habiliten ou capaciten para o exercicio da actividade laboral.

Ten que concertarse dentro dos tres anos seguintes o remate dos correspondentes estudos (cinco anos si se concerta con unha persoa con discapacidade).

Non poderán subscribirse con quen xa obtivo experiencia profesional ou realizado actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por un tempo superior a tres meses, non se computan a estes efectos os períodos de formación ou prácticas que formen parte do currículo exixido para a obtención da titulación ou certificado que habilita esta contratación.

Ningunha persoa poderá ser contratada na mesma ou distinta empresa por tempo superior os máximos previstos en virtude da mesma titulación ou certificado profesional. Tampouco poderase estar contratado en formación na mesma empresa para o mesmo posto de traballo por tempo superior os máximos previstos, anque se trate de distinta titulación ou distinto certificado.

Poderase establecer un período de proba que en ningún caso poderá exceder de un mes, salvo o disposto neste convenio colectivo.

O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ó nivel de estudos de formación obxecto do contrato.

A empresa elaborará o plan formativo individual no que se especifique o contido da práctica profesional, e asignará titor ou titora que conte con a formación ou experiencia adecuadas para o seguimento do plan e o correcto cumprimento do obxecto do contrato.

A retribución será a fixada neste convenio colectivo para o grupo profesional y nivel retributivo correspondente as función desempeñadas.

A finalización do contrato a persoa traballadora terá dereito a certificación do contido da práctica realizada.

As persoas contratadas con contrato de formación para a obtención de práctica profesional non poderán realizar horas extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 do ET.

Estarase o que se regule sobre os requisitos que deben cumprirse para a celebración dos mesmos, tales como o número de contratos por tamaño de centro de traballo, as persoas en formación por titor o titora, ou as esixencias en relación con a estabilidade do cadro de persoal.

As empresas poderán solicitar por escrito o SEPE información relativa a si as persoas as que pretenden contratar estiveron previamente contratadas baixo esta modalidade e a duración de estas contratacións. Dita información deberá ser trasladada a RLPT e terá valor liberatorio a efectos de non exceder a duración máxima de este contrato.



Artigo 33. RECOÑECEMENTO MÉDICO

Todas as empresas vinculadas ao presente convenio, estarán obrigadas a levar a cabo un recoñecemento médico anual a todo o seu persoal, aínda que será a persoa traballadora quen finalmente decida se desexa, ou non, realizalo, salvo naqueles casos nos que a lexislación obrigue a súa realización.

Artigo 34. TABOLEIRO DE ANUNCIOS

As empresas afectadas por este Convenio poñerán a disposición das persoas traballadoras un taboleiro de anuncios para inserir as comunicacións de interese para estes.

Artigo 35. GARANTÍAS DA REPRESENTACIÓN LEGAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS

Aos Representantes Legais das Persoas Traballadoras incrementaráselles en cinco horas ao mes o crédito horario establecido no apartado e) do artigo 68 do Estatuto dos Traballadores. Entre a RLPT dunha mesma empresa poderán cederse as horas sindicais.

Acumularase o creto sindical anualmente.

Artigo 36. REALIZACIÓN DE INVENTARIOS

Os inventarios legalmente establecidos (habitualmente dous) que se realizan con carácter anual nas empresas do sector, deberán levarse a cabo dentro da xornada laboral da persoa traballadora e nunca fóra dela. Se se acordase a súa realización fora da xornada habitual, deberá conlevar a retribución correspondente as horas extras.

CAPÍTULO VI-COMISIÓN PARITARIA

Artigo 37. COMISIÓN PARITARIA

Crease a Comisión Paritaria composta por un máximo de seis membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderán dotarse de asesores. Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.



A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, tamén poderá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes.

As súas direccións serán:

CEP: Avenida de García Barbón, 104 - 36201- Vigo.

Asociación Comarcal de Empresarios da Estrada, Avenida de Santiago, 11 - 36680-A Estrada.

Federación de Comercio de Pontevedra, Gran Vía 176, local 7 - 36211- Vigo.

CIG: Avenida Alcalde Gregorio Espino, 47-36205-Vigo.

CC.OO: Rúa As Teixugueiras 11 entreplanta - 36212-Vigo.

FeSMC-UGT: Avenida García Barbón, 67, 2 - 36201-Vigo.

A comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.
- Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.
- A Comisión Paritaria queda expresamente facultada para elaborar, aprobar e asinar as táboas salariais actualizadas que resulten da aplicación das cláusulas re revisión salarial previstas neste convenio, incluídas as derivadas da variación anual do IPC. As táboas así aprobadas terán plena eficacia e carácter vinculante, sen necesidade de nova negociación colectiva nin de intervención das partes asinantes do convenio.
- As partes asinantes do presente texto, empresarios e sindicatos, poñerán en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo.
- Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa.
- A Comisión Paritaria, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, dispoñerá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, si iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda. Transcorrido devandito prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).



Artigo 38. NON APLICACIÓN DO RÉXIME SALARIAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

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

Artigo 39. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo o non especificado expresamente neste Convenio, estarase ao que dispón o Acordo Marco de Comercio, o Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais de xeral aplicación.

Artigo 40. DESCONTO EN COMPRAS

O desconto mínimo nas compras que realice o persoal nas súas respectivas empresas será do vinte por cento sobre o prezo de venda ó público, salvo nos artigos de oferta ou rebaixa; respectándose as situacións máis favorábeis que se veñan dando.

Artigo 41. NON DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

As empresas están obrigadas a pagar pola prestación dun traballo igual o mesmo salario, tanto por salario base, como polos complementos salariais, sen discriminación ningunha por razón de sexo.

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 42. FALTAS E SANCIÓN

A) Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Falta de puntualidade, non xustificada, na asistencia ao traballo cando exceda de quince minutos nun mes.
2. A non asistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.
3. A non comunicación coa antelación previa debida da non asistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.
4. O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que isto non



causase risco á integridade das persoas.

5. A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.
6. As discusións con outras persoas traballadoras dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexa en presenza de público.
7. Non ter o uniforme da empresa debidamente coidado e limpo.
8. Non manter a boa imaxe e limpeza xeral do posto de traballo.
9. Entregarse a xogos e distraccións, calquera que sexa, durante a xornada laboral.
10. Realizar a compra persoal en horario laboral.
11. Falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar ao proceso produtivo e a imaxe da empresa.

B) Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo cando exceda de trinta minutos nun mes.
2. A desobediencia ás ordes dos superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou se derivase prexuízo para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.
3. Descoido importante na conservación dos xéneros, nos útiles ferramentas e vehículos, cando diso se derivase prexuízo grave para a empresa.
4. Facturarse ou servirse a un mesmo as compras ou a familiares, agás que exista autorización por parte da empresa.
5. Discutir, descualificar ou chamar a atención a unha persoa traballadora ou provedores diante dos clientes ou de terceiras persoas alleas á empresa.
6. O emprego para uso particular de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivera autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, incluso fóra da xornada laboral.
7. Realizar chamadas persoais a través de teléfono móbil en horas de traballo; no caso de ter que realizar algunha chamada de forza maior poderá utilizar o teléfono da empresa.
8. A non asistencia ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada de tres días en seis meses.
9. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados en horas de traballo de forma notoria.
10. Falta de respecto ou consideración ao público.
11. Orixinar frecuentes rifas e liortas cos compañeiros de traballo.
12. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e a imaxe da empresa.
13. Calquera atentado contra a liberdade sexual das persoas traballadoras que se manifeste en ofensas verbais



ou físicas, falta de respecto á intimidade ou á dignidade das persoas.

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

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

C) Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Faltar máis de catro días do traballo sen a debida autorización ou causa xustificada nun ano.
2. A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente.
3. Manipular ou alterar os datos de caixa, así como de calquera contaxe de diñeiro, produtos u mercadoría.
4. Levar as/os xefes de sección ou superiores, unha mala xestión da sección ou do centro de xeito que baixe o índice de vendas e a produtividade.
5. Aceptar comisións, regalos, premios ou cartos derivado das relacións con provedores, intermediarios ou calquera persoa vinculada á empresa.
6. A apropiación, malversación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiras/os de traballo ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.
7. O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produzan prexuízo grave a empresa.
8. Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros e subordinados e clientes.
9. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente contra o respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo valéndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante dela.
10. O abuso de autoridade exercida polos que desempeñen funcións de mando.
11. A embriaguez habitual e drogodependenza manifesta en xornada laboral e no seu posto de traballo. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados unha soa vez serán constitutivos de falta grave.
12. Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha situación de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.
13. A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.
14. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de se producir a primeira.
15. A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, se implicase quebranto manifesto da disciplina, así como a imprudencia ou negligencia no traballo se delas se derivasen prexuízos graves para a empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinarias e, en xeral, ou ben comportase a empresa ou compórtase risco de accidente para o persoal.



Artigo 43. RÉXIME SANCIONADOR

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

Faltas leves:

- a) Amoestación por escrito.
- b) Suspensión de emprego e soldo ata tres días.

Faltas graves:

- a) Amoestación por escrito.
- b) Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

Faltas moi graves:

- a) Amoestación por escrito.
- b) Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días.
- c) Resolución do contrato de traballo con perda de todos os seus dereitos na empresa.

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

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

A facultade da dirección da empresa para sancionar prescribirá:

- As faltas leves aos dez días.
- As faltas graves aos vinte días.
- As faltas moi graves aos sesenta días.

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

Artigo 44. AXUDA POR FILLO

Esta axuda será aboada en cada unha das doce mensualidades do ano. Percibirase na súa totalidade, independentemente da xornada que teña a persoa traballadora e calquera que sexa o número de fillos.

Aboarase por un fillo, sempre o de maior idade, na contía seguinte:

De 1 a 10 anos: 30€

De 11 a 14 anos: 50€

De 15 a 18 anos: 80€

Esta axuda por fillo percibirase con independencia dos pactos internos que haxa en cada unha das empresas.

Artigo 45. CLÁUSULA VIOLENCIA DE XÉNERO

A persoa 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 ao seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á persoa traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se poidan producir no futuro. O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora. Terminado este período, a persoa traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ao 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 de outras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa 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 órgano xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos do previsto no artigo do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero.

As medidas que nestas circunstancias a empresa pon a disposición das súas empregadas consisten na prestación a cargo da empresa de apoio psicolóxico, apoio médico, apoio xurídico, e apoio laboral, ofrecendo a maior flexibilidade para as traballadoras que estean inmersas nun proceso de violencia de xénero, tanto no que respecta á súa xornada como en materia de vacacións, licenzas, excedencia voluntaria (sen que sexa esixible un período mínimo de prestación de servizos), permisos retribuídos, formación profesional (aínda que a muller solicite durante ese tempo a suspensión do contrato) e axudas económicas destinadas a sufragar parte dos custos ocasionados da necesidade de alugueiro (cuxo importe e duración establecerase no convenio) para os casos de mobilidade xeográfica, cando a vítima opte por esta vía.

As accións de formación poderán incluír accións positivas respecto ao acceso á formación das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero.

A traballadora que sofre violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero: certificación da orde de protección ou da medida cautelar, sentenza de calquera orde xurisdiccional que declare que a muller sufriu violencia de xénero, certificación e/ ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios, ou dos servizos de acollida da



Administración pública ou autonómica ou local, informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia, informe da inspección de traballo e da seguridade social, ou calquera outra que se estableza regulamentariamente.

No suposto que a persoa tivese que cambiar de provincia, a empresa daralle 100 euros durante 6 meses.

Artigo 46. PLAN DE IGUALDADE

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

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

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

Artigo 47. CONTRATACIÓN DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE

As empresas cun cadro de persoal de máis de 50 persoas, afectadas por este convenio, deberán ter como mínimo un 2% de persoal discapacitado, ou ben optar por aplicar as medidas alternativas que se recollen na normativa laboral vixente.

Artigo 48. TRABALLO DE IGUAL VALOR

Considérase traballo igual cando as persoas realizan o mesmo traballo e/ou as mesmas función no grupo profesional.

Considéranse traballos de igual valor cando as persoas realizan traballos aos que corresponde un conxunto equivalente de requirimentos relativos a capacidades (coñecementos, aptitudes e iniciativa), esforzo (físico, mental e emocional), responsabilidades (de mando ou supervisión de persoas, sobre a seguridade e o benestar das persoas) e condicións de traballo.

Artigo 49. TRABALLO DE SUPERIOR CATEGORÍA

A persoa traballadora que realice traballos de superiores aos da súa categoría, aboaráselle a diferenza entre a



de orixe e a superior que se lle encomende.

Respectándosele o salario si realizase tarefas dunha categoría inferior.

Artigo 50. CLÁUSULAS A PROL DA DIVERSIDADE LGTBI+ E A NON DISCRIMINACIÓN

1. Cláusulas xerais a prol da diversidade e a non discriminación

“Garantirase a igualdade efectiva de trato e de oportunidades a todas as persoas traballadoras da empresa. Con este fin, implantaranse todas as medidas que sexan precisas para eliminar calquera tipo de discriminación por raza, etnia, idade, nacionalidade, lingua, educación, capacidade, relixións, por razón de sexo, orientación sexual e expresión ou identidade de xénero”.

2. Alusión específica á negociación de medidas que inclúan este tipo de discriminación.

“Todas as empresas afectadas polo convenio colectivo de aplicación, con independencia do seu tamaño, iniciarán a negociación de plans de igualdade de oportunidades para mulleres e homes, así como medidas destinadas a eliminar a discriminación do persoal con diversidade funcional, ou que por razón da súa diversidade sexual e de xénero poidan sufrir desigualdades e violencia no traballo”.

3. Medidas de sensibilización e participación

“Elaborarase unha campaña divulgativa dirixida a todo o persoal da empresa, incluíndo mandos, contratistas, consultorías, etc., amosando de xeito resumido as recomendacións de uso no tratamento (usos do pronome, modificación da linguaxe empregada nos documentos elaborados polo persoal...) dunha linguaxe inclusiva”.

“Enviarase a todo o persoal unha copia do Protocolo contra o acoso sexual, laboral por razón de sexo, identidade e/ou expresión de xénero a todo o persoal, xunto con información das medidas LGTBI+”.

“Realizarase anualmente a enquisa de clima laboral que inclúa alusións a situación do persoal LGTBI+ e seguimento da evolución”.

“Incluiranse nas actividades formativas a alusión aos dereitos LGTBI+”.

“Promoverase, sempre que sexa posíbel, a creación dunha comisión LGTBI+ na que participen persoas traballadoras do colectivo co obxecto de realizar propostas sobre o contido das campañas, manifestos, accións formativas, reconfiguración de espazos seguros e inclusivos”.

4. Cláusula acceso ao emprego. Selección e contratación. Promoción

“A selección do persoal non poderá basearse en aspectos relacionados coa diversidade sexual e/ou de xénero das persoas aspirantes. A empresa comprométese co pluralismo e a diversidade mediante unha política de provisión de vacantes do persoal asalariado coherente con tal obxectivo, así como nunha xestión da evolución do persoal que contemple os principios de igualdade, de respecto polas diferenzas e que rexeite e elimine a mínima fenda de discriminación. A selección de persoal basearase en claros criterios de igualdade de oportunidades, de recoñecemento de méritos e capacidades reais e de idoneidade para os postos a cubrir, sempre con absoluta independencia das diferenzas que caracterizan as persoas: en particular, en relación co



sexo, a orientación sexual, a identidade e/ou expresión de xénero, a idade, a orixe étnica ou racial, as nacionalidades e culturas, a lingua, a ideoloxía política, as crenzas e a diversidade funcional”.

“Na selección promoveremos a inclusión de currículos cegos e prestarase coidado con que non se empreguen algoritmos nos procesos, garantindo que non inclúan entre eles aspectos relacionados coa diversidade sexual e ou de xénero, garantindo a liberdade de expresión na vestimenta, estética e denominación das persoas traballadoras que accedan aos postos de traballo”.

“Nos formularios que por calquera circunstancia requiran a identificación do persoal cun sexo determinado, garantirase que as opcións a marcar non caian no binarismo home/muller”.

“En todo caso, como excepción, para facer efectivo o principio de acción positiva, unha vez realizado unha enquisa anónima, poderán establecerse pola empresa reservas e preferencias en canto á selección do persoal de xeito que, en igualdade de méritos, teñan dereito preferente para ser seleccionadas/promocionar as persoas do sexo/identidade e/ou expresión de xénero menos representado no departamento de que se trate, prestando especial interese na inserción de mulleres traballadoras trans, tal e como recolle o artigo 55 da Lei 4/2023”.

“Garantir o principio de igualdade de trato e non discriminación no acceso aos postos de traballo na empresa, nas condicións de traballo, igualdade salarial, na formación e na promoción profesional das persoas con diversidade sexual e/ou de expresión de xénero, incluíndo accións específicas para o colectivo máis vulnerábel que son as mulleres trans”.

5. Cláusulas formación.

“Todas as accións formativas impartidas na empresa incorporarán módulos de diversidade sexual e de xénero e respecto ás persoas”.

“Garantirase a formación en xestión da diversidade para as persoas que desenvolvan o seu traballo en departamentos de xestión de RRHH e na xestión da política preventiva da empresa”.

6. Saúde laboral e condicións de traballo

“Adoptar medidas dirixidas a requirir ás empresas que realizan recoñecementos médicos ao persoal coñecementos, formación e información en diversidade, para que poidan relacionar as posíbeis afeccións e impacto que poden ter os riscos psicosociais na saúde e rendemento persoal e profesional, así como as consecuencias que a inxesta de determinada medicación, de ser o caso, ten, sobre o persoal”.

“As avaliacións de riscos e a planificación das políticas de prevención recollerán como risco psicosocial a LGTBIfobia ou o CAPACITISMO, garantindo o establecemento de actuación dirixidas a detectalo e erradicalo”.

“Garantirase a privacidade nos espazos comúns, como baños ou vestiarios, para preservar a intimidade de todas as persoas”.

“Garantirase a inclusión e diversidade nos rótulos e imaxes empregadas para indicar baños, identificar cargos, etc”.

“Garantirase que todos os espazos de traballo sexan accesíbeis para todas as persoas, eliminando todas as barreiras arquitectónicas e comunicativas que supoñan discriminación”.

7. Conciliación.

“No caso de novos modelos familiares compostos por varias persoas, aínda que só figuren como persoas proxenitoras legalmente rexistradas dúas delas, terase dereito ao permiso retribuído si se acredita a convivencia por parte de terceiras persoas aos permisos retribuídos relacionados co coidado”

“As persoas trans terán dereito a permisos retribuídos polo tempo necesario para asistir a consultas de especialistas relacionadas co proceso de transición, sen que se consideren faltas de asistencia nin absentismo as ausencias derivadas do cumprimento deste obxectivo”.

“O persoal terá dereito a un permiso retribuído para aquelas ausencias de traballo que teñan relación con organismos administrativos (renovación do documento de identidade, cartilla sanitaria, trámites de separación, divorcio ou nulidade, trámites relativos á realización do proceso de transxenerización incluído o cambio rexistral, titorías, citas en servizos sociais, trámites relacionados coa dependencia, garda e custodia das crianzas, etc...)”.

Incluír no apartado relativo ás vacacións, alén do permiso de coidado de lactante: a “Posibilidade de unir as vacacións pendentes de desfrutar e/ou coincidentes cunha baixa médica derivada de intervención cirúrxica, hospitalización ou proceso de incapacidade temporal que teña relación co proceso de transxenerización ou como consecuencia dunha problemática de saúde derivada da pertenza ao colectivo LGBTI+ (discriminación por razón da escolla sexo/afectiva, por razón de identidade e/ou expresión de xénero, violencia, acoso, etc.)”.

8. Revisión da linguaxe. Comunicación inclusiva.

“A empresa comprométese cun uso e emprego da lingua non sexista, inclusiva, empregando unha comunicación non discriminatoria que represente a diversidade”.

“Adoptaranse cantos cambios sexan necesarios para corrixir a linguaxe e representación en imaxes discriminatorias ou sexistas, tanto nos rótulos identificativos dos baños, realizando cambio nos nomes dos cargos nas portas dos despachos ou salas, revisando a linguaxe e imaxes da páxina web, as publicacións de vacantes, as bases de datos do persoal, os formularios, e incluíndo nos datos segregados alén do sexo das persoas (homes/mulleres) a outras identidades (de significarse como tal)”.

Artigo 51. PARTES ASINANTES

Este convenio foi concertado pola Asociación Comarcal de Empresarios da Estrada, Federación de Comercio de Pontevedra e polas organizacións sindicais CIG, CCOO e UGT.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

O presente Convenio Colectivo configúrase como a norma de referencia no seu ámbito funcional e territorial, en atención á súa adecuación ás características específicas do tecido comercial, económico e social da provincia.

As partes asinantes rexeitan calquera proceso de centralización da negociación colectiva que implique a homoxeneización á baixa das condicións laborais, reafirmando o papel do convenio provincial como garantía de



dereitos e equilibrio no sector.

TABOA SALARIAL

	2025			2026		2027		2028		2029
	Xeral	Téxtil	Unificada	Xeral	Téxtil	Xeral	Téxtil	Xeral	Téxtil	
	mensual	complemento		mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	mensual	
GRUPO I										
Titolado/a grao superior	1.124,68	166,02	1.290,70	1.200,54	1.326,93	1.368,69	1.454,21	1.454,17	1.497,57	1.542,04
Titolado/a grao medio	1.102,62	162,76	1.265,38	1.177,00	1.300,90	1.343,61	1.427,45	1.427,51	1.470,06	1.513,76
GRUPO II										
Xefe/a: persoal, división, vendas, compras. Encargado/a xeral	1.124,68	166,02	1.290,70	1.200,54	1.326,93	1.368,69	1.454,21	1.454,17	1.497,57	1.542,04
Xefe/a: almacén, grupo	1.102,62	162,76	1.265,38	1.177,00	1.300,90	1.343,61	1.427,45	1.427,51	1.470,06	1.513,76
Xefe/a sección	1.102,62	162,76	1.265,38	1.177,00	1.300,90	1.343,61	1.427,45	1.427,51	1.470,06	1.513,76
Encargado/a establecemento	1.102,51	162,76	1.265,27	1.176,89	1.300,79	1.343,49	1.427,33	1.427,39	1.469,94	1.513,63
Dependente/a maior	1.101,46	162,75	1.264,21	1.175,80	1.299,69	1.342,37	1.426,21	1.426,23	1.468,78	1.512,44
Dependente/a	1.001,32	147,95	1.149,27	1.068,90	1.181,53	1.228,51	1.304,72	1.305,20	1.343,88	1.384,02
Comercial	1.001,32	147,95	1.149,27	1.068,90	1.181,53	1.228,51	1.304,72	1.305,20	1.343,88	1.384,02
Caixeira/o maior	1.101,46	162,75	1.264,21	1.175,80	1.299,69	1.342,37	1.426,21	1.425,23	1.468,78	1.512,44
Caixeira/o	1.001,32	147,95	1.149,27	1.068,90	1.181,53	1.228,51	1.304,72	1.305,20	1.343,88	1.384,02
GRUPO III										
Director/a	1.124,68	166,02	1.290,70	1.200,54	1.326,93	1.368,69	1.454,21	1.454,17	1.497,57	1.542,04
Xefe/a división	1.124,68	166,02	1.290,70	1.200,54	1.326,93	1.368,69	1.454,21	1.454,17	1.497,57	1.542,04
Xefe/a: administrativo/a, sección	1.102,62	162,76	1.265,38	1.177,00	1.300,90	1.343,61	1.427,45	1.427,51	1.470,06	1.513,76
Secretario/a	1.102,62	162,76	1.265,38	1.177,00	1.300,90	1.343,61	1.427,45	1.427,51	1.470,06	1.513,76
Contable	1.021,35	150,75	1.172,10	1.090,25	1.205,02	1.251,21	1.328,87	1.329,30	1.368,71	1.409,55
Oficial Administrativo/a	1.001,32	147,95	1.149,27	1.068,90	1.181,53	1.228,51	1.304,72	1.305,20	1.343,88	1.384,02
Auxiliar administrativo/a	981,69	57,55	1.039,24	1.025,74	1.089,55	1.161,12	1.190,76	1.212,85	1.227,90	1.265,98
GRUPO IV										
Debuxante	1.021,35	150,76	1.172,11	1.090,25	1.205,02	1.251,21	1.328,87	1.329,30	1.368,71	1.409,55
Escaparartista	1.021,35	150,76	1.172,11	1.090,25	1.205,02	1.251,21	1.328,87	1.332,30	1.368,71	1.409,55
Xefe/a taller	1.021,35	150,76	1.172,11	1.090,25	1.205,02	1.251,21	1.328,87	1.329,30	1.368,71	1.409,55
Profesional oficio	1.001,32	147,95	1.149,27	1.068,90	1.181,53	1.228,51	1.304,72	1.305,20	1.343,88	1.384,02
Mozo/a	981,69	57,55	1.039,24	1.025,74	1.089,55	1.161,12	1.190,76	1.212,85	1.227,90	1.265,98
Persoal limpeza	981,69		981,69	1.011,14	1.011,14	1.131,47	1.131,47	1.167,72	1.167,72	1.024,90
Plus Transporte/12 mensualidades		106,56			109,77					

As persoas relacionadas, forman parte da Mesa negociadora do CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO VARIO DE PONTEVEDRA, polo que asinan en proba de conformidade, avaliando cada unha das follas presentadas neste convenio.

NOMBRE ORGANIZACIÓN FIRMA



Ana Belén Blanco Castro ACE
Félix Rodríguez Regueiro ACE
Iván Iglesias Domínguez FCP
Antonio Lara Fernández-Villamarín FCP
Álvaro Hinrichs Álvarez FCP
Sofía Pérez Sánchez FCP
Lorena Saavedra Bóveda CIG
Jara González Roma CIG
Noemí Rodríguez Somoza CIG
Patricia Rodríguez de Melo CIG
M^a de Tránsito Fernández Fernández CIG
Iván Veiga Pérez CIG
Alba Rodríguez Aymerich CIG
María José Rodríguez Millos CIG
Ignacio López González CC.OO.
David Piña López CC.OO.
Rocío Benito Bernal CC.OO.
Ana Isabel Nogales Vilas CC.OO.
Valentina Valderrey Nogueira CC.OO.
María Isabel Fernández Fernández CC.OO.
Roberto Puga Hermida U.G.T.
Raquel Estévez Martínez U.G.T.
Patricia Reis Losada U.G.T.
Ana María Brea Taboada U.G.T.
Ana Belén Costas Domínguez U.G.T.
Paula Muños Vidal U.G.T.