



# Convenio Colectivo Comercio de Muebles de Pontevedra

ÁREA	Pontevedra	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	36000355011985	ACTUALIZACIÓN	2023/07/27
VIGENCIA	2019/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	SIETE AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 144 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-muebles-de-pontevedra/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-muebles-de-pontevedra/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Muebles. Última actualización a: 27-07-2023 Vigencia de: 01-01-2019 a 31-12-2025. Duración SIETE AÑOS. Última publicación en BOP 144 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP número 144 - jueves, 27 de julio de 2023)

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE COMERCIO DE MOBLES, PARA OS ANOS 2019 E 2025

Código de Convenio número 36000355011985

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de COMERCIO DE MOBLES, para os anos 2019 a 2025, con domicilio na provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación Provincial de Empresarios do Comercio do Moble en Pontevedra e da parte social polas Centrais sindicais mais representativas no sector CCOO e UGT, e que foi asinado en data 26 de abril do 2023.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 6 de xullo do 2023

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

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

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

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

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

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

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

Vigo, 07/07/2023.-A Xefa Territoria

## **CAPÍTULO I DISPOSICIÓNS XERAIS**

---

### **Artigo 1º.-PARTES ASINANTES**

Son partes firmantes del presente Convenio as centrais sindicais Comisiones Obreras (CCOO) e Unión General de Trabajadores (UGT) en representación dos traballadores, e a Asociación Provincial de Empresarios do Comercio do Moble, en representación dos empresarios do Sector.

### **Artigo 2º.-ÁMBITO DE APLICACIÓN INTRODUCCION**

O presente convenio afectará a tódalas empresas relacionadas coa actividade de comercio de móbeis da provincia de Pontevedra, e concretamente ás empresas que operan baixo os CNAE 4759 y 4647, e regulará as relacións económicas e laborais entre as empresas e a totalidade do seu persoal.

### **Artigo 3º.-DURACIÓN E VIXENCIA E ULTRATIVIDADE**

A duración deste Convenio será de sete anos, contados a partires do 1 de xaneiro de 2019, rematando os seus efectos a 31 de Decembro de 2025.

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 4º.-CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS**

Os aumentos concedidos polo presente Convenio absorberán os que, por imperativo legal, se impuxeran posteriormente, durante a vixencia do mesmo.

Tendo a consideración de bases mínimas as establecidas neste Convenio, serán respetadas as condicións máis

beneficiosas que as empresas afectadas polo mesmo tiveran xa concedidas o seu respectivo persoal.

## **CAPÍTULO II RETRIBUCIÓN**

---

### **Artigo 5º.-SALARIOS**

Os salarios son os que se establecen nas táboas anexas, que inclúen o plus de transporte establecido no anterior convenio e, tendo en conta os axustes realizados, significan os seguintes incrementos medios:

2019 e 2020: 0%

2020 e 2021: Actualización a salario mínimo de cada ano

2022: 4%

2023: 7'62%

2024 e 2025: 2% cada un dos anos.

Revisión salarial: no suposto que a suma do IPC real dos anos 2024 e 2025 superase a suma do incremento económico de estes dous anos, faríase unha revisión salarial no exceso cun máximo dun 2% adicional, e con carácter retroactivo a 1 de xaneiro de 2025.

Ditos atrasos, que poderán ser obxecto de compensación e absorción nos casos que así proceda, deberán ser aboados antes do 28 de febreiro de 2026.

### **Artigo 6º.-AUMENTOS POR ANTIGÜIDADE**

Os aumentos periódicos por anos de servizo ata o 31 de decembro de 2000, consistiron en CUADRIENIOS na contía do CINCO por cento do salario base correspondente á categoría na que está clasificado.

A partir da citada data, 31/12/2000, desaparece o concepto e tratamento do complemento persoal de antigüidade, tanto en seus aspectos normativos como retributivos.

Como consecuencia de dita eliminación, tivéronse en conta os seguintes compromisos:

- a) As persoas traballadoras mantiveron e consolidaron tan só os importes de aqueles cuadrienios que tiveran percibidos polo complemento persoal de antigüidade a 31 de decembro de 2000.
- b) Os importes obtidos, ao amparo do previsto na letra anterior manteranse invariables e por tempo indefinido como un complemento retributivo Ad personam, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, extinguíndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador/a.
- c) Dito complemento retributivo Ad personam reflectirá nos recibos oficiais do salario coa denominación de antigüidade consolidada.

### **Artigo 7º.-PLUS DE TRANSPORTE**

Acordase a desaparición deste plus integrando o seu importe no salario base, a partir da sinatura de este convenio e con carácter retroactivo a 1 de xaneiro de 2022; con independencia de que hasta la firmar del convenio, en las nóminas constarán Salario Base y Plus de Transporte como conceptos separados.

## **Artigo 8º.-GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS**

O persoal afectado por este Convenio, percibirá anualmente TRES gratificacións extraordinarias, polo importe dunha mensualidade cada unha, nos meses de Marzo (Paga de Beneficios), Xulio e Decembro, que aboaranse con amaño ó salario do Convenio máis antigüidade, no seu caso.

## **Artigo 9º.-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, se detalla a seguir:

Posible proposta: Adaptar os grupos as categorías finais que queden establecendo os meses de cada grupo en base a súa responsabilidade e esixencia:

- 5 meses: Encargado, contable, xefe administración, delineante.
- 4 meses: Viaxante, oficial de 1ª e chofer de 1ª.
- 3 meses: Dependente, oficial administrativo, profesional oficio 2ª, chofer 2ª.
- 2 meses: Mozo especializado.

## **Artigo 10º. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E CATEGORÍAS PROFESIONAIS CATEGORIAS:**

### GRUPO I:

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

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

Viaxante: 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.

### GRUPO II

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.

Xefe/a de 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.

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

### GRUPO III

Delineante: persoa que, estando en posesión do título correspondente, realiza, con autonomía e iniciativa propia as funcións correspondentes a esa titulación.

Profesional de oficio: Persoas que executen os traballos propios dun oficio que normalmente require aprendizaxe en calquera das súas categorías de Oficial de 1º, 2º e chófer de 1º e de 2º.

Mozo/a especializado/a: Persoa que realiza o transporte de mercancías dentro e fóra do establecemento e calquera traballo que requira esforzo físico.

## **Artigo 11º. - AXUDAS DE CUSTO**

Respecto as axudas estarase ao pactado entre empresas e as persoas traballadoras, acordo que preferentemente deberá estar pactado por escrito; en defecto de pacto, as empresas que despracen aos seus traballadores/as para que realicen traballos fóra do lugar habitual da residencia destas, estarán obrigadas a aboar en concepto de axudas de custo as cantidades seguintes:

\* Xantar: 10

\* Cea: 10

\* Pernoctación: 30

\* Almorzo: 4

En defecto de pacto previo entre a empresa e a persoa traballadora se os desprazamentos se fan en coche propiedade do traballador, este percibirá como mínimo por quilómetro percorrido 0,20€.

## **CAPÍTULO III XORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS E NOCTURNIDADE**

---

### **Artigo 12º.-CONDICIÓNS**

As empresas quedan en liberdade para a apertura dos seus establecementos durante as tardes dos sábados, se ben coas seguintes condición particulares:

- Do 15 de xuño o 15 de setembro as empresas non poderán abrir os sábados pola tarde, debendo pechar os establecementos, como máximo ás 14:00 horas.
- Con respecto o disfrute dos descansos nos sábados, aquelas persoas que teñan como dereito adquirido mellores condicións, conservarán dito dereito.
- En todo caso as quendas de traballo deberán realizarse garantindo ós traballadores o descanso semanal de día e medio establecido no art. 37.1 do Estatuto dos Traballadores.

En todas as empresas afectadas por este convenio, establécese un descanso diario de 15 minutos, que será considerado tempo de traballo efectivo, en caso de realizar xornada continuada de máis de 6 horas seguidas.

Cando por coincidir o día de descanso semanal noutro festivo, o traballador ou traballadora afectado 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 traballador.

### **Artigo 13º.- TARDES DO 24 E 31 DE DECEMBRO**

Os traballadores afectados por este Convenio gozarán de descanso as tardes dos días 24 e 31 de decembro. As citadas tardes consideraranse aboables e non recuperábeis.

Esta licenza desaparecerá automaticamente do convenio no suposto de que se produza, con carácter xeral e no

ámbito nacional, unha redución da xornada.

## **Artigo 14º.-TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS**

Cando a empresa decida abrir o seu establecemento 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 o traballador/a.
- Ningún traballador/a 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 artigo 13º. Non serán consideradas como extraordinarias as horas realizadas nestas datas polo persoal contratado para traballar especificamente estes días.
- Cada traballador/a 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 gozarase de común acordo entre a empresa e os traballadores/as afectados, e só serán remuneradas cando o traballador/a así o solicite.

## **Artigo 15º.-HORAS EXTRAORDINARIAS**

As horas extraordinarias terán carácter voluntario.

Conforme ó establecido no parágrafo segundo do punto 1. do artigo 35º do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes do presente convenio establecen que as horas extraordinarias se aboarán cun incremento do 100% do seu valor habitual.

## **Artigo 16º.-COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE**

Para os efectos do establecido no artigo 36.2 do E.T., as horas nocturnas serán as realizadas entre as dez da noite e as seis da mañá, e serán aboadas cun incremento do 50% sobre a hora ordinaria, excepto cando o salario fose establecido atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

## **CAPITULO IV VACACIÓNS**

---

### **Artigo 17º.-VACACIÓNS**

Todo o persoal cun ano na empresa, gozará dun período de trinta días naturais de vacacións, dos que 15 días estarán comprendidos entre os meses de xuño a setembro, se o traballador desexa desfrutalas neses meses.

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

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa e o traballador/a coñecerá as datas que lle correspondan

dous meses antes, alúmenos, do comezo do goce (artigo 38.3 do ET).

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 dos traballadores, dentro dos tres primeiros meses do ano, o cal será exposto no taboleiro de anuncios, para coñecemento do persoal.

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

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo o parto ou a xactancia natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.3 e 48 bis do ET, se terá dereito a desfrutar as vacacións en data diferente á da incapacidade temporal ou a do desfrute do permiso que por aplicación do dito precepto lle correspondera, o final do período de suspensión, inda que xa rematara o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas as sinaladas no párrafo anterior, que imposibilite o traballador desfrutalas total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice súa incapacidade, sempre que non transcurran máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinaran.

## **CAPÍTULO V DISPOSICIÓNS VARIAS**

---

### **Artigo 18º.-INCAPACIDADE TEMPORAL**

En caso de incapacidade temporal derivada de enfermidade, accidente ou risco durante o embarazo, debidamente acreditado pola Seguridade Social, do persoal comprendido no réxime de asistencia a esta, a empresa completará as prestacións obrigatorias ata o importe íntegro das súas retribucións, ata o límite de doce meses, aínda que o traballador/a fose substituído.

### **Artigo 19º.-ROUPA DE TRABALLO**

Aos traballadores/as 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 os traballadores/as 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 20º.-EXCEDENCIAS**

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.

Os traballadores/as 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, os traballadores/as 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 considerada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante 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 o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano, as excedencias recollidas no artigo 46.3 ET, referidas ao nacemento de fillo/a e coidado de familiar terán dereito a reserva de posto de traballo. Transcorrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

## **Artigo 21º.-SUSPENSIÓN CON RESERVA DE POSTO DE TRABALLO**

A efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 48.4 do ET de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

1.- No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo coma permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo, contadas á elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción.

A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e

o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

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

2.- No suposto de risco durante o embarazo, nos termos previstos no artigo 26, apartados 2 e 3, de a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

A efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 48.4 do E.T. de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

## **Artigo 22º.- XUBILACIÓN**

1.Xubilación anticipada.

Estarase ao determinado na Lei 21/2021 de 28 de decembro, de garantía do poder adquisitivo das pensións y doutras medidas de reforzo da sostenibilidade financeira e social do sistema público de pensións.

2.Xubilación parcial.

Estarase ao determinado nos artigos 12.6 do Estatuto dos Traballadores/as, 215 da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenvolvemento na materia.

## **Artigo 23º.- 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 indesexada, irrazoable 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 traballadores/as (incluídos os superiores e os compañeiros) utilízase de forma explícita ou implícita como base para unha decisión que teña efectos sobre o acceso da devandita persoa á formación profesional e ao emprego, sobre a continuación deste, o salario ou cales queira outras decisións relativas ao emprego e/ou
- 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 do traballador/a/ra afectada, procurando silenciar a súa identidade cando así sexa preciso.

## **Artigo 24º.-LICENZAS**

a) Os/as traballadores/as terán dereito a unha licenza retribuída de ata un máximo de catro días naturais ó ano, por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora, téndose en conta para elo os desprazamentos que o traballador/a teña que facer e demais circunstancias que no caso concorran.

Esta licenza, demostrada a súa indubidable necesidade, concederáse no acto, sen prexuízo das sancións que poidan impoñerse ó traballador/a que alegue causas que resulten falsas.

b) Seis días naturais polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, téndose en conta para iso os desprazamentos que o traballador/a 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: 15 días.

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

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

f) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 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 dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria da redución de xornada, previsto neste apartado, corresponde ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria.

A persoa traballadora deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación tanto da data de comezo como da de reincorporación á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre o empresario e o traballador/a 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.

g) Polo tempo preciso cando por razón de enfermidade, o traballador/a precise a asistencia a consultorio médico necesariamente en horas coincidentes coa súa xornada laboral, licenza que se fai extensible para o acompañamento de fillo/as menores de 14 anos e persoas dependentes que convivan coa persoa traballadora, e que, en ambos os dous casos, deberá acreditarse co xustificante correspondente. Esta licenza ha de entenderse tanto para a asistencia a centros da medicina pública, coma da privada.

h) Todo o traballador/a 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 casos de licenza, esta comezará a cumprirse a partir do día seguinte.

i) Licencia non retribuída de ata 1 mes por falecemento dos proxenitores cando os fillos sexan menores de 15 anos.

j) 1 día para a realización do exame para a obtención por primeira vez do permiso de conducir sempre que coincida co horario de traballo do traballador/a. esta licenza refírese tanto para o exame teórico como práctico.

Todo o traballador/a 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 casos de licenza, esta comezará a cumprirse a partir do día seguinte.

As licencias recollidas en este artigo comezarán a desfrutarse o primeiro día laborable seguinte a aquel en que se produzo o feito causante que da dereito a permiso.

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 25º.-LACTACIÓN**

As traballadoras/es 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 traballadora ou o traballado, poderán acollerse á posibilidade de dividir a hora de ausencia ao traballo en dúas fraccións de media hora.

Sempre a elección da traballadora ou traballador, esta poderá substituír o exercicio do dereito de lactación tal e como está establecido pola lei, pola acumulación de 15 días laborais ao permiso de maternidade. Este permiso

poderá ser gozado pola nai ou o pai en caso de que ambos os dous traballen.

Cando as vacacións do outro proxenitor coincidan coas 16 semanas de baixa maternal ou cos 15 días de lactación, súa quenda vacacional poderase trasladar para o seu goce a data distinta á inicialmente prevista, excepcionalmente incluso fora do ano do seu deveción, si para evitar o solapamento destes períodos non fose posible facelo dentro de este tempo.

O pai poderá optar por modificar o momento do goce das súas vacacións co fin de unilas ao momento do goce das semanas de paternidade.

## **Artigo 26º.-CONTRATACIÓN**

Compromiso de emprego fixo.-A partir da entrada en vigor do presente convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector 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 traballadores/as coa modalidade de contrato que ten cada un deles.

Contrato a tempo parcial.

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

Cando a xornada sexa partida, esta só poderase interromper unha vez. O tramo máis 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 manténdoa como condición máis beneficiosa xeral.

Nos contratos a tempo parcial de duración igual ou inferior a 4 horas diarias, a xornada laboral será continuada. Neste tipo de contratos non estará permitida a realización de horas extraordinarias, nin a distribución irregular da 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 acceder á devandita xornada completa. Para estes efectos as empresas publicarán no taboleiro de anuncios de cada centro, con quince días de antelación á 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 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.

Nas empresas de máis de 50 persoas traballadoras establececese como obrigatorio dentro das súas plantillas que non poderá haber máis dun 25% de contratos a tempo parcial.

Contrato de traballo de duración determinada por circunstancias da produción.

Regulación Art. 15.2 do ET.

Causa:

Incremento ocasional e imprevisible da actividade das circunstancias da produción que, e as oscilacións, que

inda tratándose da actividade normal da empresa, xeneran un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o que se require na empresa.

Formalización:

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

Limitacións:

Non pode responder a situacións de traballo fixo-descontinuo definidas no art. 16.1 do ET.

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 e posible prórroga:

Duración con carácter xeral: 12 meses.

Posible prórroga: no caso de que o contrato se concertara por unha duración inferior a máxima legal o convencionalmente establecida, por unha única vez, sen que a duración total do contrato puidá exceder de dita duración máxima.

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

Expiración do tempo convido e indemnización:

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

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

Regulación:

Art. 15.3 do ET.

Causa:

A substitución de unha persoa traballadora con dereito a reserva de posto de traballo, sempre que se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución.

Para completar a xornada reducida por outra persoa traballadora, cando dita redución ampárese en causas legalmente establecidas ou reguladas no convenio colectivo e se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución.

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.

Formalización:

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

Limitacións:

A redución de xornada ha de ampararse en causas legalmente establecidas ou reguladas no convenio colectivo.

Duración y prórroga

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 servicios 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 quince días.

Expiración do tempo convido e indemnización

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

Contrato de formación dual ou en alternancia traballo-formación.

Regulación:

Art. 11.2 do ET.

Causa:

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.

Duración do contrato:

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).

Prórroga:

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 obtivera o título, certificado, acreditación ou diploma asociado o contrato formativo).

Requisitos da persoa traballadora:

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

Vinculado os estudos de formación profesional (FP) 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 produtivo.

Período de proba:

Non poderá establecerse período de proba.

Actividade laboral desenvolvida pola persoa traballadora

Deberá estar directamente relacionada cas actividades formativas que xustifican a contratación laboral.

O tempo de traballo efectivo, que haberá de ser compatible con o tempo adicado as actividades formativas no centro de formación, non poderá ser superior o 65 por cento, durante o primeiro ano, ou o 85 por cento, durante o segundo, da xornada máxima prevista neste convenio colectivo.

Formación teórica:

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

Limitacións:

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 anos.

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.

Retribución:

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.

Titor:

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

Plans formativos:

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

Outras especificacións:

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 nos regulamentos que 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 plantel.

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 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.

Regulación:

Art. 11.3 do ET.

Causa:

Actividade laboral destinada á obtención da práctica profesional adecuada ó correspondente nivel de estudos.

Duración do contrato:

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

Requisitos da persoa traballadora:

Estar en posesión dun título universitario ou de grado medio ou superior, especialista, máster profesional ou certificado do sistema de formación profesional (Lei Orgánica 5/2002, de 19 de xuño), así como con aqueles que posúan un título equivalente de ensinanzas artísticas ou deportivas do sistema educativo, que habiliten ou capaciten para o exercicio da actividade laboral.

#### Limitacións:

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 realizou actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por un tempo superior a tres meses, sen que se computen 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.

#### Período de proba:

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

#### Actividade laboral desenrolada pola persoa traballadora:

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.

#### Retribución:

Será a fixada neste convenio colectivo para o grupo profesional y nivel retributivo correspondente as funcións desempeñadas.

#### Outras especificacións:

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 plantel.

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 representación legal das persoas traballadoras e terá valor liberatorio a efectos de non exceder a duración máxima de este contrato.

## **Artigo 27º.-RECOÑECIMIENTO 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 o/a traballador/a o/a que finalmente decida se desexa, ou non, realizalo, salvo naqueles casos nos que a lexislación obrigue a súa realización.

## **Artigo 28º.-TABOLEIRO DE ANUNCIOS**

As empresas afectadas por este Convenio poñerán a disposición dos traballadores/as un taboleiro de anuncios para inserir as comunicacións de interese para estes.

## **Artigo 29º.-GARANTÍAS DO COMITÉ DE EMPRESA**

Aos membros do comité de empresa amplíaselles en dúas horas ao mes o crédito horario establecido no apartado e) do artigo 68 do Estatuto dos Traballadores. Entre as delegadas e delegados do comité poderán cederse as horas sindicais.

O crédito sindical persoal poderase acumular no período dun ano natural.

## **Artigo 30º.-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 do traballador/a e nunca fóra dela. Se se acordase a súa realización fora da xornada habitual, deberá conlevar una retribución específica.

## **CAPITULO VI COMISIÓN PARITARIA**

---

### **Artigo 31º.-COMISIÓN PARITARIA**

Crearase unha 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 parte 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.

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria

1. A comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.
- 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.

2. As partes asinantes do presente texto, empresarios e traballadores, 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.

3. 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.

4. A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá 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 32º.-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 inaplicación 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 33º.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA**

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

## **Artigo 34º.- DESCENTO 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 favorables que se veñan dando.

## **Artigo 35º.- NON DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

O empresario está obrigado 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.

## **Artigo 36º.- FALTAS E SANCIÓN**

### **RÉXIME DISCIPLINARIO**

A) Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

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

non causase risco á integridade das persoas.

5.a. A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.

6.a. As discusións con outros traballadoras/es dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexa en presenza de público.

7.a. Non ter o uniforme da empresa debidamente coidado e limpo.

8.a. Non manter a boa imaxe e limpeza xeral do posto de traballo.

B) Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1.b. A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo cando exceda de trinta minutos nun mes.

2.b. A desobediencia ás ordes dos superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou se derivase perxuízo para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.

3.b. Descoido importante na conservación dos xéneros, nos útiles ferramentas e vehículos, cando diso se derivase perxuízo grave para a empresa.

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

5.b. Discutir, descualificar ou chamar a atención a/o unha/un compañeira/o subordinado ou provedores diante dos clientes ou terceiras persoas alleas á empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1.c. Faltar máis de catro días do traballo sen a debida autorización ou causa xustificada, no período dun ano.

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

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

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

- 5.c. Aceptar comisións, regalos, premios ou cartos derivado das relacións con provedores, intermediarios ou calquera persoa vinculada á empresa.
- 6.c. A apropiación, malversación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros/os de traballo ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.
- 7.c. O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produzan prexuízo grave a empresa.
- 8.c. Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros e subordinados e clientes.
- 9.c. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente contra o respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo valéndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante dela.
- 10.c. O abuso de autoridade exercida polos que desempeñen funcións de mando.
- 11.c. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados en horas de traballo de forma notoria. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados unha soa vez serán constitutivos de falta grave.
- 12.c. Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha situación de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.
- 13.c. A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.
- 14.c. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos doce meses seguintes de se producir a primeira.
- 15.c. A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo salvo que delas 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; neste caso serán consideradas como faltas moi graves.

## **Artigo 37. RÉXIME SANCIONADOR**

- Sancións máximas.

Correspóndelle á dirección da empresa a facultade de impor sanción nos termos contidos nesta redacción. As sancións máximas que poderán imporse en cada caso atendendo á gravidade das faltas cometidas serán as seguintes:

A) Faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de ata tres días.

B) Faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de tres a vinte días.

C) Faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de vinteún a sesenta días.
- Resolución do contrato de traballo con perda de todos os seus dereitos na empresa.

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

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

Prescripcións:

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 38. CLAUSULA DE VIOLENCIA DE XENERO**

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 52 d) 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 custes 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 39.- 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 40.- TRABALLO DE IGUAL VALOR**

Considérase traballo igual cando as persoas realizan o mesmo traballo e/ou as mesmas funcións, 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 41.- TRABALLO DE SUPERIOR CATEGORÍA.**

O traballador que realice traballos superiores aos da súa categoría, abonásese a diferenza entre a de orixe e a superior que se lle encomende.

Respectásese o salario si realizase tarefas dunha categoría inferior.

## **TABOAS SALARIAIS.**

---

Salario mes				Salario anual con 15 pagas			
2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
4,00%	7,62%	2,00%	2,00%				

**GRUPO I:**

Encargado	994,03 €	1.069,77 €	1.091,17 €	1.112,99 €	14.910,40 €	16.046,57 €	16.367,50 €	16.694,85 €
Viaxante	974,54 €	1.048,80 €	1.069,77 €	1.091,17 €	14.618,04 €	15.731,93 €	16.046,57 €	16.367,50 €
Dependente	955,43 €	1.028,23 €	1.048,80 €	1.069,77 €	14.331,41 €	15.423,46 €	15.731,93 €	16.046,57 €

**GRUPO II:**

Contable /Xefe de administración	994,03 €	1.069,77 €	1.091,17 €	1.112,99 €	14.910,40 €	16.046,57 €	16.367,50 €	16.694,85 €
Oficial administrativo	955,43 €	1.028,23 €	1.048,80 €	1.069,77 €	14.331,41 €	15.423,46 €	15.731,93 €	16.046,57 €

**GRUPO III:**

Delineante	1.013,91 €	1.091,17 €	1.112,99 €	1.135,25 €	15.208,60 €	16.367,50 €	16.694,85 €	17.028,75 €
Profesional de oficio 1ª	974,54 €	1.048,80 €	1.069,77 €	1.091,17 €	14.618,04 €	15.731,93 €	16.046,57 €	16.367,50 €
Profesional de oficio 2ª	955,43 €	1.028,23 €	1.048,80 €	1.069,77 €	14.331,41 €	15.423,46 €	15.731,93 €	16.046,57 €
Chofer de 1ª	974,54 €	1.048,80 €	1.069,77 €	1.091,17 €	14.618,04 €	15.731,93 €	16.046,57 €	16.367,50 €
Chofer de 2ª	955,43 €	1.028,23 €	1.048,80 €	1.069,77 €	14.331,41 €	15.423,46 €	15.731,93 €	16.046,57 €
Mozo especializado	936,69 €	1.008,07 €	1.028,23 €	1.048,80 €	14.050,40 €	15.121,04 €	15.423,46 €	15.731,93 €

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL MUEBLE DE PONTEVEDRA</b>								
<b>CORRECCIÓN DE ERRORES. TABLAS (BOP núm. 24 - viernes 3 de febrero de 2017)</b>								
TÁBOAS SALARIAIS DEFINITIVAS DO ANO 2015, 2016, 2017 E 2018								
TABLA SALARIAL ANEXA								
	Año 2015 (BOP 21/08/13)		Año 2016 + 0,25%		Año 2017 + 0,50%		Año 2018 + 0,75%	
GRUPO I	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año
Encargado	849,38	12.740,70	851,50	12.772,55	855,76	12.836,41	862,18	12.932,69
Viajante	832,96	12.494,36	835,04	12.525,60	839,22	12.588,22	845,51	12.682,64

Dependiente	837,07	12.556,02	839,16	12.587,41	843,36	12.650,35	849,68	12.745,22
Ayudante de dependiente	828,80	12.431,94	830,87	12.463,02	835,03	12.525,33	841,29	12.619,27
Auxiliar de caja	832,96	12.494,36	835,04	12.525,60	839,22	12.588,22	845,51	12.682,64
Trabajadores en formación y en prácticas: durante el primer año de contrato el 80% del salario de la categoría para la que se va a formar o para la que va a realizar prácticas y el 90% durante el segundo año de contrato (art. 25)								
GRUPO II	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año
Oficial administrativo	837,07	12.556,02	839,16	12.587,41	843,36	12.650,35	849,68	12.745,22
Auxiliar administrativo	827,87	12.418,00	829,94	12.449,05	834,09	12.511,29	840,35	12.605,12
GRUPO III	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año
Delineante	837,07	12.556,02	839,16	12.587,41	843,36	12.650,35	849,68	12.745,22
Profesional de oficio de 1ª	837,07	12.556,02	839,16	12.587,41	843,36	12.650,35	849,68	12.745,22
Profesional de oficio de 2ª	832,96	12.494,36	835,04	12.525,60	839,22	12.588,22	845,51	12.682,64
Chofer de 1ª	837,07	12.556,02	839,16	12.587,41	843,36	12.650,35	849,68	12.745,22
Chofer de 2ª	832,96	12.494,36	835,04	12.525,60	839,22	12.588,22	845,51	12.682,64
Mozo especializado	829,60	12.444,06	831,67	12.475,17	835,83	12.537,55	842,10	12.631,58
\\\\\\								
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP número 144 - jueves, 27 de julio de 2023)</b>								
Código de Convenio número	36000355011985							
Artigo 6º.- AUMENTOS POR ANTIGÜIDADE ... CUADRIENIOS	5%	do salario base correspondente						
Artigo 7º.-PLUS DE TRANSPORTE								

desaparición deste plus integrando o seu importe no salario base, a partir da sinatura de este convenio e con carácter retroactivo a 1 de xaneiro de 2022								
Artigo 8º.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS	3	polo importe dunha mensuralidade cada unha						
Artigo 11º.- AXUDAS DE CUSTO								
Xantar:	10							
Cea:	10							
Pernoctación:	30							
Almorzo:	4							
Artigo 15º.-HORAS EXTRAORDINARIAS ... se aboarán cun incremento do	100%	do seu valor habitual.						
Artigo 16º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE ... incremento do	50%	sobre a hora ordinaria						
TABOAS SALARIAIS.								
	Salario mes	Salario mes	Salario mes	Salario mes	Salario anual con 15 pagas	Salario anual con 15 pagas	Salario anual con 15 pagas	Salario anual con 15 pagas
	2.022,00	2.023,00	2.024,00	2.025,00	2.022,00	2.023,00	2.024,00	2.025,00
	4,00%	7,62%	2,00%	2,00%				
GRUPO I:								
Encargado	994,03	1.069,77	1.091,17	1.112,99	14.910,40	16.046,57	16.367,50	16.694,85
Viaxante	974,54	1.048,80	1.069,77	1.091,17	14.618,04	15.731,93	16.046,57	16.367,50
Dependente	955,43	1.028,23	1.048,80	1.069,77	14.331,41	15.423,46	15.731,93	16.046,57
GRUPO II:								
Contable /Xefe de								

administración	994,03	1.069,77	1.091,17	1.112,99	14.910,40	16.046,57	16.367,50	16.694,85
Oficial administrativo	955,43	1.028,23	1.048,80	1.069,77	14.331,41	15.423,46	15.731,93	16.046,57
GRUPO III:								
Delineante	1.013,91	1.091,17	1.112,99	1.135,25	15.208,60	16.367,50	16.694,85	17.028,75
Profesional de oficio 1ª	974,54	1.048,80	1.069,77	1.091,17	14.618,04	15.731,93	16.046,57	16.367,50
Profesional de oficio 2ª	955,43	1.028,23	1.048,80	1.069,77	14.331,41	15.423,46	15.731,93	16.046,57
Chofer de 1ª	974,54	1.048,80	1.069,77	1.091,17	14.618,04	15.731,93	16.046,57	16.367,50
Chofer de 2ª	955,43	1.028,23	1.048,80	1.069,77	14.331,41	15.423,46	15.731,93	16.046,57
Mozo especializado	936,69	1.008,07	1.028,23	1.048,80	14.050,40	15.121,04	15.423,46	15.731,93