Convenio Colectivo Comercio del Metal de Pontevedra

ÁREA	Pontevedra	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	36000365011981	**ACTUALIZACIÓN**	2026/10/09
VIGENCIA	2025/01/01 — 2026/12/31	**DURACIÓN**	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 195 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-del-metal-de-pontevedra/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio Del Metal. Última actualización a: 09-10-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2026. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP 195 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 195 – Venres, 9 de outubro de 2026)

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE PONTEVEDRA

ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE COMERCIO DO METAL DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA (CÓDIGO DE CONVENIO 36000365011981)

RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE COMERCIO DO METAL DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA (CÓDIGO DE CONVENIO 36000365011981).

FEITOS

1. O 22.07.2026 tivo entrada no Departamento Territorial de Pontevedra a solicitude de inscrición do convenio colectivo do sector de Comercio do Metal 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 a secretaria 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, 1 de outubro de 2026

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

José Antonio Rodríguez Fachado

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DO METAL 2025–2026

CAPÍTULO I UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

ARTIGO 1. PARTES ASINANTES

Son partes asinantes do presente Convenio (código número 36000365011981) as Centrais Sindicais: Confederación Intersindical Galega (CIG), a Unión General de Trabajadores (UGT) e Comisións Obreiras (CCOO), en representación das persoas traballadoras, e a Asociación Comarcal de Empresarios da Estrada (ACE) e a Asociación de Empresarios de Talleres de Reparación de Automóbiles (ATRA), en representación das empresas do Sector.

CAPÍTULO II ÁMBITO, VIXENCIA E DURACIÓN

ARTIGO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente Convenio afecta a todas aquelas empresas englobadas no Sector do Comercio do Metal, cuxos centros de traballo se comprendan dentro da provincia de Pontevedra.

Tamén estarán incluídas no ámbito de aplicación do convenio, todas aquelas empresas que, en virtude de calquera tipo de contrato, teñan varias actividades principais, das cales, algunha estea incluída no ámbito funcional de este Convenio, sendo de aplicación o mesmo ás persoas traballadoras que realicen estas

actividades.

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 predominante.

ARTIGO 3. ÁMBITO FUNCIONAL

O acordo obriga a todas as empresas, con establecemento comercial aberto, dedicadas exclusiva, principal ou predominante, ao comercio de metal e electricidade, xa sexa polo miúdo ou por xunto, tales como subministracións industriais, electrodomésticos, concesionarios de vehículos, recambios, ferraxes, mobiliario metálico de oficina, etc. etc.

A título indicativo, forman parte do ámbito funcional deste convenio aquelas empresas cuxa actividade exclusiva, principal ou predominante corresponda aos seguintes CNAE: 46.14, 46.18, 46.43, 46.47, 46.48, 46.49, 46.50, 46.61, 46.62, 46.63, 46.64, 46.71, 46.72, 46.73, 46.82, 46.84, 46.87, 46.89, 47.40, 47.52, 47.54, 47.55, 47.69, 47.74, 47.77, 47.81, 47.82, 47.83, 47.92, 82.10, 95.32.

ARTIGO 4. VIXENCIA

O presente convenio terá unha vixencia de dous anos, entrando en vigor os dez días da súa sinatura, sen prexuízo da aplicación retroactiva das condición económicas dende o 1 de xaneiro de 2025. Rematando a vixencia do convenio o 31 de decembro de 2026.

ARTIGO 5. PRÓRROGAS E DENUNCIAS.

A fin de dar cumprimento ó previsto no artigo 85, apartado d) do punto 3, do Estatuto das persoas traballadoras, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio se entenderá denunciado automaticamente ó termo da súa vixencia, permanecendo prorrogado ata a sinatura, no mesmo ámbito, do convenio que o substitúa.

Calquera das organizacións asinantes poderá convocar ás partes lexitimadas para a constitución da Mesa negociadora do seguinte convenio no prazo de 3 meses dende a denuncia automática, sendo obrigatorio para estas acudir á dita convocatoria.

De non celebrarse a dita reunión, calquera das organizacións asinantes poderá solicitar a apertura dun procedemento de mediación ao abeiro do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA), quedando as demais organizacións obrigadas a manifestar a súa conformidade e a constituír a Comisión de Negociación e Mediación regulada no artigo 18 do dito Acordo.

CAPÍTULO III TEMPO DE TRABALLO

ARTIGO 6. XORNADA DE TRABALLO

A xornada laboral durante a vixencia do presente convenio será de 1.776 horas anuais de traballo efectivas, distribuídas en 40 horas semanais de luns a sábado pola mañá.

ARTIGO 7. REGULACIÓN DA XORNADA E DISTRIBUCIÓN IRREGULAR

Con independencia do previsto no artigo anterior, poderase realizar unha distribución das 40 horas semanais ata o sábado pola tarde, naquelas empresas que xa viñan abrindo ao público o sábado pola tarde, en datas anteriores ao 17 de novembro de 2005. No resto das empresas que non viñan abrindo os sábados pola tarde, a devandita distribución poderá realizarse, logo do acordo cos delegados de persoal ou comités de empresa. Onde non exista esta representación, as empresas estarán obrigadas ao pacto individual con cada unha das persoas traballadoras. Aquelas persoas traballadoras contratadas con anterioridade ao 17 de novembro de 2005 e que non viñeran prestando os seus servizos o sábado pola tarde, manterán tal dereito como condición persoal máis beneficiosa, independentemente do previsto no paragrafo primeiro de este artigo. O exercicio deste dereito por parte da persoa traballadora, non poderá ser utilizado a efectos sancionadores.

Queda excluído da distribución da xornada pactada neste artigo o persoal adscrito a centros de traballo non abertos ao publico (almacéns, naves de venda por xunto, oficinas) e os establecementos de venda de recambios e accesorios de vehículos.

A retribución das horas que se realicen os sábados pola tarde incrementaranse nun 30% sobre o salario hora do salario base mensual recollido nas táboas anexas.

De acordo co previsto no punto 4 do artigo 34 do E.T., nas xornadas continuadas de máis de seis horas, os 15 minutos do bocadillo considerararanse como tempo efectivo de traballo.

Distribución irregular.- De acordo co establecido no punto 2. do artigo 34 do Estatuto das persoas Traballadoras, a empresa poderá distribuír de xeito irregular ao longo do ano o dez por cento da xornada de traballo.

Dita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na Lei e a persoa traballadora deberá coñecer cun aviso previo mínimo de cinco días o día e hora da prestación de traballo resultante daquela.

ARTIGO 8. VACACIÓNS

O persoal afectado polo presente Convenio, gozará de 22 días laborais (de xornadas de 8 horas) de vacacións anuais retribuídas, dos cales a metade ó menos, gozarase entre os meses de maio a setembro, ambos inclusive.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ó que se refire o paragrafo anterior coincida no tempo con unha incapacidade temporal derivada do embarazo, ou parto, a lactación natural, ou có período de suspensión do contrato de traballo derivada do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do R.D.L. 2/2015, se terá dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou a do gozo do permiso que por aplicación de dito precepto correspondera ó finalizar o período de suspensión, aínda que haxa rematado o ano ó que correspondan.

Así mesmo, no suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas das sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite á persoa traballadora gozalas, total ou parcialmente, dentro do ano natural a que corresponden, a persoa traballadora poderá facelo unha vez finalice súa incapacidade temporal.

ARTIGO 9. SÁBADO SANTO

As persoas traballadoras afectadas por este convenio gozarán de descanso o sábado de semana santa.

ARTICULO 10. TARDES DO 24 E 31 DE DECEMBRO

As persoas traballadoras de empresas almacenistas, comercio por xunto e de venda polo miúdo do sector da automoción en xeral; os almacenistas e comercio por xunto de material eléctrico; e o persoal de almacén daquelas empresas que teñan perfectamente diferenciado a parte de almacenaxe con naves en polígonos industriais ou similar e o despacho de venda polo miúdo, gozarán de descanso as tardes do 24 e 31 de decembro, sen que iso implique para o persoal favorecido a redución da xornada laboral anual fixada no convenio.

ARTIGO 11. HORAS EXTRAORDINARIAS

Durante a vixencia do presente Convenio, quedan suprimidas as horas extraordinarias, salvo caso de extrema necesidade, que será valorada pola empresa, oída a representación legal das persoas traballadoras.

As horas extras así consideradas abonaranse cun incremento do 100% sobre o salario que corresponda a cada hora ordinaria, segundo categoría e táboa anexa de cada ano.

ARTIGO 12. LICENZAS

En base ó disposto no artigo 37.3 do Estatuto das persoas Traballadoras, o persoal, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos seguintes:

a) 15 días naturais en caso de matrimonio.

b) 1 día por traslado de domicilio habitual.

c) 5 días hábiles, nos casos de enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Esta licenza comezará a cumprirse a partir do día seguinte laborable para a persoa beneficiaria, en que se produza o feito causante.

Se por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermidade grave ou por necesidades de operación, establecésense quendas de estancia no hospital a fin de atender ao enfermo, a persoa traballadora poderá gozar da súa licenza por este concepto iniciándoa en data posterior á do feito causante, a condición de que o solicite nos termos a continuación establecidos e consúmaa mentres perdure o mesmo período de hospitalización do familiar do que se derivou a licenza.

Nestes supostos a persoa traballadora terá dereito ao mesmo número de días laborais de licenza que gozase en caso do normal inicio da mesma. Para iso realizarase o cálculo do número de días laborais que suporía a licenza de comezar a súa goce o día en que se produciu o feito causante. A persoa traballadora deberá comunicar e acreditar á empresa a concorrencia do feito causante, a súa intención de gozar a licenza en data posterior e sinalar os días laborais, que lle correspondan segundo o cálculo anterior, nos que o faría.

A finalización do goce deberá acreditar que durante os días efectivamente gozados como licenza concorría a hospitalización do familiar.

C bis) 5 días naturais en caso de nacemento ou morte de fillo/a.

d) 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 a persoa traballadora haxa de facer e as demais circunstancias que no caso concorran.

Esta última licenza, demostrada a súa indubidable necesidade, se concederá no acto, sen prexuízo das sancións que podan imporse a persoa traballadora que alegue causas que resulten falsas.

e) A persoa traballadora gozará dun día retribuído ó ano de libre disposición, que deberá solicitar cunha semana

de antelación e que non poderá ser coincidente có solicitado por outra persoa traballadora da empresa.

f) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social, cando coincidindo o horario de consulta co de traballo prescríbase dita consulta polo médico de familia, debendo presentar a persoa traballadora á empresa o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos demais casos, até o límite de 10 horas ao ano. Este límite de 10 horas ao ano incluirá os supostos de acompañamento dun fillo menor ao pediatra.

Os dereitos en materia de permisos retribuídos recoñecidos ós cónxuxes no apartado a) e c) do presente artigo, estenderanse ás parellas de feito que, inscritas no rexistro do organismo público que competa.

ARTIGO 13. OUTRAS LICENZAS E PERMISOS.

Estarase ao establecido nos puntos 4, 5 e 6 do artigo 37 do Estatuto das persoas Traballadoras, modificándose automaticamente ao mesmo tempo e na mesma medida en que o faga a citada Lei, salvo nos seguintes parágrafos:

1. Coidado do lactante; 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 da persoa proxenitora, esta poderá substituír o exercicio do dereito de lactación tal e como está establecido pola lei, pola acumulación en 23 días de permiso.

Cando ambas da persoas proxenitoras, adoptantes, gardadores ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de gozo 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 polas da persoas proxenitoras en caso de que ambos os dous traballen.

A concreción horaria, a determinación do período de gozo 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 aviso previo ó empresario con 15 días de antelación da data na que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

2. Garda legal: quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 14 anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica 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, homes ou mulleres. 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.

ARTIGO 14. EXCEDENCIAS

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

2. A persoa traballadora con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez pola persoa traballadora, se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

3. Así mesmo poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa as persoas traballadoras que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

4. A persoa traballadora excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa.

5. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e os efectos que alí se prevexan.

ARTIGO 15. EXCEDENCIA POR COIDADO DE FILLO E/O FAMILIAR

A efectos informativos transcríbese o disposto no ART. 46.3 do ET de tal maneira que se modifica 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 pre adoptivo, 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 de 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 gozo do dereito.

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

CAPÍTULO IV CÓMPUTOS

ARTIGO 16. COMPENSACIÓN DE MELLORAS

As melloras que se establecen no presente Convenio non poderán compensar ou absorber aquelas melloras que voluntariamente tivesen establecidas as empresas, ou as que no futuro puidesen establecerse por disposición legal de carácter obrigatorio.

ARTIGO 17. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

O persoal que con anterioridade ao Convenio, viñese gozando de condicións máis beneficiosas, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual, que as que aquí se establecen, deberá conservalas.

CAPÍTULO V PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS E REVISIÓN

ARTIGO 18. RETRIBUCIÓNS

18.1. Establecese os seguintes incrementos salariais:

• Ano 2025: 2,9%

• Ano 2026: 3%

18.2. Revisión salarial

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 devindicará atrasos dende o 1 de xaneiro de 2026.

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.

ARTIGO 19. ANTIGÜIDADE

Os contratos realizados ou que se convertan en indefinidos a partir do 17 de decembro de 2018 non devindicarán antigüidade.

O Complemento de Antigüidade Consolidado (C.A.C.) terá o mesmo incremento que se pacte para o Salario Base.

• Ano 2025, increméntase no 2,9%.

• Ano 2026, increméntase no 3%.

ARTIGO 20. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

O persoal afectado polo presente Convenio, manterá o seu dereito a percibir CATRO pagas extraordinarias dunha mensualidade cada unha delas, en marzo (paga de beneficios), xuño, setembro e decembro (Nadal).

Estas pagas consistirán no salario base, con arranxo ao salario da persoa traballadora, máis a antigüidade no seu caso, debendo ser abonadas non despois do día dez de devanditos meses.

A empresa poderá ratear as pagas extraordinarias de marzo e setembro, á totalidade do persoal, en cada un dos doce meses do ano.

ARTIGO 21. PLUS DE NOCTURNIDADE

As persoas traballadoras que realicen a súa xornada laboral entre as 22:00 e as 6:00 horas, verán incrementado o seu salario base nun 25%, “salvo que o salario estableceuse atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza ou se acordou a compensación deste traballo por descansos” (Art. 36 do E.T.).

ARTIGO 22. INCAPACIDADE TEMPORAL

Durante as situacións de Incapacidade Temporal derivadas de enfermidade ou accidente e risco durante o embarazo debidamente xustificados, as empresas completarán as prestacións económicas da Seguridade Social ata o importe íntegro do salario do convenio.

ARTIGO 23. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Os/as mozos/as con tres anos de permanencia na categoría dentro da empresa, pasarán automaticamente á categoría de mozo especializado.

Así mesmo os auxiliares administrativos/as con cinco anos de permanencia na categoría dentro da empresa, pasarán automaticamente á categoría de oficial administrativo.

Nos dous casos citados anteriormente, respectaranse os anos acumulados na categoría dentro da empresa ata a firma do presente convenio.

ARTIGO 24. PLUS DE TRANSPORTE

As empresas abonarán as persoas traballadoras nos once meses de traballo efectivo e en concepto de plus de transporte, as cantidades que se reflicten nas táboas salariais anexas.

CAPÍTULO VI CONCEPTOS EXTRASALARIALES

ARTIGO 25. AXUDAS DE CUSTO

A partir da entrada en vigor do convenio, o persoal ao que se lle confira algunha comisión de servizos de carácter provisional ou temporal en lugar distinto daquel onde habitualmente presta os seus servizos, ou onde radica o seu centro de traballo, que lle impidan realizar comidas ou pasar a noite no seu domicilio habitual, terá

dereito a que se lle abonen, en concepto de axudas de custo as cantidades reflectidas nas táboas salariais anexas.

CAPÍTULO VII ACCIÓN SOCIAL

ARTIGO 26. 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.

ARTIGO 27. XUBILACIÓN PARCIAL

Ao amparo do Art. 215 do Rea Decreto Lexislativo 9/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social 12.6 do ET, recoñéceselle as persoas traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto, cando se dean os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior á establecida pola lei en cada momento.

A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial, salvo no caso do persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do convenio nos que o aviso previo será de seis meses. A empresa estudará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante, aplicando o principio de igualdade entre persoas traballadoras eventuais e indefinidas e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancias entre las partes remitirase a cuestión á Comisión Paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.

Ate que a persoa traballadora xubilada parcialmente chegue a idade ordinaria de xubilación a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6 do ET.

ARTIGO 28. CREACIÓN DE EMPREGO NOVO

Co obxectivo de incentivar as persoas traballadoras na súa participación na creación de emprego novo a través da renovación de persoais, aquel que solicite a baixa voluntaria na empresa, percibirá, de mutuo acordo entre as partes:

- Se a solicitase aos 60 anos: 5 mensualidades do salario real.
- Se a solicitase aos 61 anos: 4 mensualidades do salario real.
- Se a solicitase aos 62 anos: 3 mensualidades do salario real.
- Se a solicitase aos 63 e 64 anos: 2 mensualidades do salario real.
- Se a solicitase aos 65 anos: 1 mensualidade do salario real.

ARTIGO 29. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE POSTO DE TRABALLO

Estarase ao establecido no artigo 48 apartados 4,5,6,7,8 do Estatuto das persoas Traballadoras.

CAPÍTULO VIII MELLORA DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

ARTIGO 30. 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 a que finalmente decida se desexa, ou non, realizalo, salvo naqueles casos nos que a lexislación obrigue a súa realización.

ARTIGO 31. SEGURO DE ACCIDENTES

A partir da publicación do convenio, as empresas terán un prazo de 30 días para subscribir a favor das persoas traballadoras unha póliza de seguros que cubra por accidente (laboral ou non laboral) ou enfermidade profesional, durante as 24 horas do día, os riscos de morte, invalidez permanente absoluta ou permanente total, así como a gran invalidez, na contía de 24.000 €.

Dita cantidade será efectiva unha vez declaradas oficialmente as continxencias que se citan, e por unha soa vez.

As empresas que contrataran o correspondente seguro cunha compañía aseguradora, non responderán, en ningún caso, do pago das indemnizacións por accidente aquí pactadas. Polo contrario aquelas empresas que estean obrigadas a subscribir dita póliza non o fixeran, estarán obrigadas a aboar as indemnizacións correspondentes.

ARTIGO 32. PLURIEMPREGO

As partes asinantes do este Convenio estiman conveniente erradicar o pluriemprego, como regra xeral.

A estes efectos estímase necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente nos casos de persoas traballadoras non dadas de alta na Seguridade Social, por estar dados de alta xa noutra empresa.

Para coadxuvar o obxectivo de controlar o pluriemprego, considérase esencial o cumprimento exacto do requisito de dar a coñecer aos representantes legais das persoas traballadoras os boletíns de cotización á Seguridade Social, así como os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa e os documentos relativos á terminación da relación laboral, conforme dispón o artigo 64.1 do Estatuto das persoas Traballadoras.

O incumprimento desta obrigación considerarase falta grave a efectos da súa sanción pola Autoridade laboral.

ARTIGO 33. PRENDAS DE TRABALLO

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

A provisión de tales prendas farase ao comezar a relación laboral entre a empresa e a persoa traballadora en número de dúas prendas, que se reporán en anualidades sucesivas de xeito conveniente ou, polo menos, na metade das mesmas.

CAPÍTULO IX ACCIÓN SINDICAL

ARTIGO 34. ACCIÓN SINDICAL

Estarase ao disposto na lexislación laboral vixente e, en particular, nos artigos 61 ao 81 do Estatuto das persoas Traballadoras.

ARTIGO 35. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICAIS

No ámbito de empresa, os/as delegados/as ou membros do Comité poderán renunciar a todo ou parte de crédito de horas, que a Lei en cuestión recoñézalles, en favor doutro ou outros delegados ou membros do Comité. Para que iso forneza efecto, a cesión de horas haberá de ser presentada por escrito.

ARTIGO 36. CONTRATACIÓN

A partir da entrada en vigor do presente convenio, establécese como obrigatorio que nas empresas do sector de mais 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 a tempo parcial.

Neste tipo de contrato indicarase 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 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 manténdoa como condición mais 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.

Converteranse en contratos a xornada completa aqueles que durante 30 días continuados ou de forma alternativa no período de un ano, realizasen 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 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 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 serán avisadas 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 establecese 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.

Incremento ocasional e imprevisible das circunstancias da produción que, inda tratándose da actividade normal da empresa, xeren un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible.

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.

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 con carácter xeral: 12 meses. 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 puída 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 año natural que non poderán utilizarse de maneira continuada.

No último trimestre de cada año, deberán trasladar a representación legal das persoas traballadoras 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 año 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.

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.

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

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

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 desenrolo das funciones o tempo imprescindible para garantir o desempeño adecuado do posto e, como máximo, durante quince días.

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

Contrato de formación dual ou en alternancia traballo-formación.

Compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional, os estudios 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 desenrolarse 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 obtivera 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 (FP) ou universitaria con persoas que posúan outra titulación oficial sempre que non tivera outro contrato formativo previo nunha formación do mesmo nivel formativo e do mesmo sector produtivo.

Non poderá establecerse período de proba.

Actividade laboral desenrolada por a 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.

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 sesenta por cento o primeiro ano nin ao setenta e cinco por cento o segundo, respecto da fixada en convenio para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funciones 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 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 estudios.

A obtención da práctica profesional adecuada ó correspondente nivel de estudos.

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

A persoa traballadora estará 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.

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, sen que se computen a estes efectos os períodos de formación ou prácticas que formen parte do currículo esixido 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 funcións 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 profesionais 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 representación legal das persoas traballadoras e terá valor liberatorio a efectos de non exceder a duración máxima de este contrato.

ARTIGO 37. LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

A estes efectos estarase ao disposto na Lei de 31/1995, de 8 de novembro, publicada no B.O.E. núm. 269, de 10 de novembro, así como ao seu desenvolvemento regulamentario, que é normativa de dereito mínimo e indispensable.

ARTIGO 38. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

O non previsto expresamente neste Convenio, aplicarase o Acordo Marco de Comercio, o Estatuto das persoas Traballadoras e demais disposicións.

CAPÍTULO X REPRESENTACIÓN DAS PARTES NEGOCIADORAS

ARTIGO 39. 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 poderá dotarse de asesores.

Os acordos da comisión paritaria terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.

A Comisión Paritaria reunirase 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:

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

• Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.

• Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios lexislativos 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, asociacións empresariais e centrais sindicais, 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, 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, se 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 xurisdicional competente.

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

ARTIGO 40. CLÁUSULA DE DESCOLGUE SALARIAL

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto das persoas Traballadoras, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG n 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 41. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO.

Ningunha persoa traballadora poderá ser discriminada por razón sexo ou idade, ideoloxía, raza, discapacidade. Tódalas persoas traballadoras teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Segundo iso, en consonancia coa lexislación vixente, as empresas, os comités de empresa e a representación das persoas traballadoras vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

a) Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.

b) Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.

c) Que ningunha persoa traballadora a poderá ser discriminada, sancionada, despedida por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.

d) Que ningunha persoa traballadora poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc. por razón do seu sexo.

e) Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

Será obrigatorio elaborar un Plan de Igualdade nas empresas que a norma xeral fixe.

O rexistro retributivo debe incluír os valores medios -media aritmética e mediana- de salarios, complementos salariais e percepcións extrasalariais do persoal, desglosados por sexo, e distribuídos por grupos profesionais, categorías profesionais, nivel, posto ou calquera outro sistema de clasificación aplicable.

Ademais do anterior, cando nunha empresa con 50 o mais persoas traballadoras, o promedio das retribucións das persoas traballadoras dun sexo sexa superior aos do outro nun 25% ou mais, tomando o conxunto da masa salarial ou a media das percepcións satisfeitas, a empresa debe incluír no rexistro una xustificación de que dita diferencia responde a motivos non relacionados co sexo.

O período temporal de referencia do rexistro é o ano natural, e dicir, o rexistro conterá todas as retribucións efectivamente satisfeitas e percibidas (con independencia da data do seu devengo) entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro.

O rexistro deberá actualizarse, ademais, no caso de producirse alteracións substanciais de calquera dos seus elementos, de tal forma que siga cumprindo coa súa finalidade consistente en “garantir a transparencia na configuración das percepcións, de maneira fiel e actualizada”. Para determinar que alteracións teñen carácter substancial, pode atenderse a aspectos cuantitativos, cando a alteración afecte a todo o persoal, ou cualitativos, cando a alteración afecte á política retributiva da empresa.

Todas as persoas traballadoras teñen dereito a acceder ao rexistro retributivo da empresa para a que presten servizos, se ben dito acceso farase efectivo mediante o traslado do seu contido por parte da empresa a representación legal das persoas traballadoras, de existir.

ARTIGO 42. VIOLENCIA DE XENERO

A violencia de xénero como expresa a Lei orgánica 1/2004 de 28 de decembro, no apartado 3 do seu artigo 1, comprende todo acto de violencia física ou psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a prohibición arbitraria á liberdade.

Acreditada a situación de violencia de xénero exercida sobre as persoas traballadoras nos termos establecidos no artigo 23 da lei orgánica 1/2004, antes citada, aplicaranse as medidas as que se refire o artigo 21 en orde aos dereitos laborais e as prestacións á da seguridade social.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando seus servizos para facer efectiva súa protección ou seu dereito a asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo,do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar a persoa traballadora as vacantes existentes en dito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terán unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obrigación de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora.

Rematado este período, a persoa traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obrigación de reserva.

ARTIGO 43. FALTAS E SANCIÓNS 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 acreditase a imposibilidade da notificación.

4.a. O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que isto non causase risco á integridade das persoas.

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

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

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

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

9.a. Entregarse a xogos e distraccións, calquera que sexa, durante a xornada laboral.

10.a. Realizar a compra persoal en horario laboral.

11.a. Falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar ao proceso produtivo e a imaxe da empresa.

B) Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

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

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

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

4.c. Levar as/os xefes 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 compañeiras/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. A embriaguez habitual e drogodependencia manifesta en xornada laboral e no seu posto de traballo. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados unha soa vez serán constitutivos de falta grave.

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

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

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

15.c. A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, se implicase quebranto manifesto da disciplina, así como a imprudencia ou neglixencia 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 44. 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 por escrito.

• Suspensión de emprego e soldo ata tres días.

B) Faltas graves:

• Amoestación por escrito.

• Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

C) Faltas moi graves:

• Amoestación por escrito.

• Suspensión de emprego e soldo de dezaseis 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 cualificación.

Prescricións.

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 45. 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 as 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 LGBTI+".

"Realizarase anualmente a enquisa de clima laboral que inclúa alusións a situación do persoal LGBTI+ e seguimento da evolución".

"Incluiranse nas actividades formativas a alusión aos dereitos LGBTI+".

"Promoverase, sempre que sexa posíbel, a creación dunha comisión LGBTI+ 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 estabelecerse 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 o 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)”.

DISPOSICION ADICIONAL

Os permisos regulados no presente convenio interpretaranse e aplicaranse de acordo coa normativa legal vixente en cada momento, garantindo en todo caso o desfrute íntegro dos dereitos mínimos establecidos polo Estatuto dos Traballadores e demais normativa aplicable.

TÁBOA SALARIAL

		2025		***2026***	
		anual	***mensual***	***anual***	***mensual***
GRUPO I	Enxeñeiros/as e Licenciados/as	26.179,90	1.636,24	26.965,30	1.685,33
	Axudantes/as e técnicos/as	22.252,16	1.390,76	22.919,72	1.432,48
	Formación Profesional	18.325,07	1.145,32	18.874,82	1.179,68
GRUPO II	Xefe/a persoal, vendas, compras, encargado/a xeral	26.179,90	1.636,24	26.965,30	1.685,33
	Xefe/a almacén ou sucursal	22.252,16	1.390,76	22.919,72	1.432,48
	Xefe/a de grupo	19.634,39	1.227,15	20.223,42	1.263,96
	Xefe/a de sección	18.325,07	1.145,32	18.874,82	1.179,68
	Encargado/a establecemento, vendedor/a, compra-dor/a	18.325,07	1.145,32	18.874,82	1.179,68
	Viaxante	17.655,71	1.103,48	18.185,38	1.136,59
	Dependente/a, corredor/a de praza	17.231,64	1.076,98	17.748,59	1.109,29
	Dependente/a maior	18.954,81	1.184,68	19.523,45	1.220,22
	Axudante/a	16.597,05	1.037,32	17.094,96	1.068,44
GRUPO III	Xefe/a administrativo/a	23.561,04	1.472,57	24.267,88	1.516,74
	Xefe/a de sección	19.634,39	1.227,15	20.223,42	1.263,96
	Contable, caixeiro/a	18.325,07	1.145,32	18.874,82	1.179,68
	Oficial/a administrativo/a	17.910,44	1.119,40	18.447,76	1.152,98
	Auxiliar administrativo/a	17.231,64	1.076,98	17.748,59	1.109,29

		2025		2026	
		anual	mensual	anual	mensual
	Auxiliar de Caixa	16.809,09	1.050,57	17.313,36	1.082,08
GRUPO IV	Debuxante	22.252,16	1.390,76	22.919,72	1.432,48
	Escaparatista	20.507,19	1.281,70	21.122,40	1.320,15
	Rotulista	18.761,58	1.172,60	19.324,43	1.207,78
	Cortador/a	19.196,80	1.199,80	19.772,70	1.235,79
	Axudante/a	16.597,05	1.037,32	17.094,96	1.068,44
	Conductor/a Tte pesado 1	18.330,86	1.145,68	18.880,79	1.180,05
	Conductor/a Tte lixeiro 2	16.836,56	1.052,28	17.341,66	1.083,85
	Profesional de oficio	16.836,56	1.052,28	17.341,66	1.083,85
	Axudante/a de oficio	16.597,05	1.037,32	17.094,96	1.068,44
	Mozo/a especializado/a	16.836,56	1.052,28	17.341,66	1.083,85
	Capataz	16.836,56	1.052,28	17.341,66	1.083,85
	Telefonista, mozo/a, envasador/a, embalador/a	16.597,05	1.037,32	17.094,96	1.068,44
GRUPO V	Conxerxe, cobrador/a, vixiante/a, sereno/a, ordenanza	16.597,05	1.037,32	17.094,96	1.068,44
	Persoal limpeza xornada completa	15.581,53	973,85	16.048,98	1.003,06
	Persoal limpeza por hora (incluida prorrata 4 pagas)	8,35		8,60	
	Plus de Transporte	123,10		126,79	
	Axudas de custo:				
	Media	15,35		15,81	
	Completa	30,67		31,59	
	Quilometraxe	0,25 €/kms		0,25 €/kms	

COMPLEMENTO ANTIGÜEDADE CONSOLIDA-DO		2025				
		C.A.C. POR CUATRIENIO	*C.A.C. 1 ANO 25%*	*C.A.C. 2 ANO 50%*	*C.A.C. 3 ANO 75%*	*C.A.C. 4 ANO 100%*
GRUPO I	Enxeñeiros/as e Licenciados/as	81,81	20,45	40,91	61,36	81,81
	Axudantes/as e técnicos/as	69,54	17,9	34,77	52,16	69,54
	Formación Profesional	57,27	14,32	28,64	42,95	57,27
GRUPO II	Xefe/a persoal, vendas, compras, encargado/a xeral	81,81	20,45	40,91	61,36	81,81
	Xefe/a almacén ou sucursal	69,54	17,39	34,77	52,16	69,54
	Xefe/a de grupo	51,36	12,84	25,68	38,52	51,36
	Xefe/a de sección	57,27	14,32	28,64	42,95	57,27
	Encargado/a establecemento, vendedor/a, com-prador/a	57,27	14,32	28,64	42,95	57,27
	Viaxante	55,17	13,79	27,59	41,38	55,17
	Dependente/a, corredor/a de praza	53,85	13,46	26,93	40,39	53,85
	Dependente/a maior	59,23	14,81	29,62	44,42	59,23
	Axudante/a	51,87	12,97	25,94	38,90	51,87
GRUPO III	Xefe/a administrativo/a	73,63	18,41	36,82	55,22	73,63
	Xefe/a de sección	51,36	12,84	25,68	38,52	51,36
	Contable, caixeiro/a	57,27	14,32	28,64	42,95	57,27
	Oficial/a administrativo/a	55,97	13,99	27,99	41,98	55,97
	Auxiliar administrativo/a	53,85	13,46	26,93	40,39	53,85
	Auxiliar de caixa	52,53	13,13	26,27	39,40	52,53
GRUPO IV	Debuxante	69,54	17,39	34,77	52,16	69,54
	Escaparatista	64,08	16,02	32,04	48,06	64,08
	Rotulista	58,63	14,66	29,32	43,97	58,63
	Cortador/a	59,99	15,00	30,00	44,99	59,99
	Axudante/a	51,87	12,97	25,94	38,90	51,87
	Conductor/a Tte pesado 1	57,28	14,32	28,64	42,96	57,28
	Conductor/a Tte lixeiro 2	52,61	13,15	26,31	39,46	52,61
	Profesional de oficio	52,61	13,15	26,31	39,46	52,61
	Axudante/a de oficio	51,67	12,92	25,84	38,75	51,67
	Mozo/a especializado/a	52,61	13,15	26,31	39,46	52,61
	Capataz	52,61	13,15	26,31	39,46	52,61

COMPLEMENTO ANTIGÜEDADE CONSOLIDA-DO		2025				
		C.A.C. POR CUATRIENIO	C.A.C. 1 ANO 25%	C.A.C. 2 ANO 50%	C.A.C. 3 ANO 75%	C.A.C. 4 ANO 100%
	Telefonista, mozo/a, envasador/a, embalador/a	51,67	12,92	25,84	38,75	51,67
GRUPO V	Conxerxe, cobrador/a, vixiante/a, sereno/a, ordenanza	51,87	12,97	25,94	38,90	51,87
	Persoal limpeza xornada completa	42,69	10,67	21,35	32,02	42,69
	Persoal limpeza por hora (incluida prorrata 4 pagas)	0,38	0,10	0,19	0,29	0,38

COMPLEMENTO ANTIGÜEDADE CONSOLIDA-DO		2026				
		C.A.C. POR CUATRIENIO	C.A.C. 1 ANO 25%	C.A.C. 2 ANO 50%	C.A.C. 3 ANO 75%	C.A.C. 4 ANO 100%
GRUPO I	Enxeñeiros/as e Licenciados/as	84,27	21,07	42,13	63,20	84,27
	Axudantes/as e técnicos/as	71,62	17,91	35,81	53,72	71,62
	Formación Profesional	58,98	14,75	29,49	44,24	58,98
GRUPO II	Xefe/a persoal, vendas, compras, encargado/a xeral	84,27	21,07	42,13	63,20	84,27
	Xefe/a almacén ou sucursal	71,62	17,91	35,81	53,72	71,62
	Xefe/a de grupo	63,20	15,80	31,60	47,40	63,20
	Xefe/a de sección	58,98	14,75	29,49	44,24	58,98
	Encargado/a establecemento, vendedor/a, com-prador/a	58,98	14,75	29,49	44,24	58,98
	Viaxante	56,83	14,21	28,41	42,62	56,83
	Dependente/a, corredor/a de praza	55,46	13,87	27,73	41,60	55,46
	Dependente/a maior	61,01	15,25	30,51	45,76	61,01
	Axudante/a	53,42	13,36	26,71	40,07	53,42
GRUPO III	Xefe/a administrativo/a	75,84	18,96	37,92	56,88	75,84
	Xefe/a de sección	63,20	15,80	31,60	47,40	63,20
	Contable, caixeiro/a	58,98	14,75	29,49	44,24	58,98
	Oficial/a administrativo/a	57,65	14,41	28,82	43,24	57,65
	Auxiliar administrativo/a	55,46	13,87	27,73	41,60	55,46
	Auxiliar de caixa	54,10	13,53	27,05	40,58	54,10
GRUPO IV	Debuxante	71,92	17,91	35,81	53,72	71,62
	Escaparatista	66,01	16,50	33,00	49,51	66,01
	Rotulista	60,39	15,10	30,19	45,29	60,39
	Cortador/a	61,79	15,45	30,89	46,34	61,79
	Axudante/a	53,42	13,36	26,71	40,07	53,42
	Conductor/a Tte pesado 1	59,00	14,75	29,50	44,25	59,00
	Conductor/a Tte lixeiro 2	54,19	13,55	27,10	40,64	54,19
	Profesional de oficio	54,19	13,55	27,10	40,64	54,19
	Axudante/a de oficio	53,42	13,36	26,71	40,07	53,42
	Mozo/a especializado/a	54,19	13,55	27,10	40,64	54,19
	Capataz	54,19	13,55	27,10	40,64	54,19
	Telefonista, mozo/a, envasador/a, embalador/a	53,42	13,36	26,71	40,07	53,42
GRUPO V	Conxerxe, cobrador/a, vixiante/a, sereno/a, ordenanza	53,42	13,36	26,71	40,07	53,42
	Persoal limpeza xornada completa	43,97	10,99	21,99	32,98	43,97
	Persoal limpeza por hora (incluida prorrata 4 pagas)	0,39	0,10	0,20	0,29	0,39

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL DE PONTEVEDRA								
CONVENIO COLECTIVO (BOP número 241 - lunes, 17 de diciembre de 2018)								

Artículo 5º.-JORNADA DE TRABAJO								
... durante la vigencia del presente convenio será de	1792	horas anuales de trabajo efectivo, ...						
REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 75 - Mércores, 17 de abril de 2019)								
TÁBOAS SALARIAIS DO ANO 019								
	SALARIO/MES 2019	SALARIO/ANO 2019						
INXEÑEIROS E LICENCIADOS	1,380.44	22,086.98						
AXUDANTES E TÉCNICOS	1,173.33	18,773.30						
FORMACIÓN PROFESIONAL	966.26	15,460.16						
GRUPO II								
XEFE DE PERSONAL, DE VENTAS, DE COMPRAS	1,380.44	22,086.98						
XEFE DE ALMACEN OU SUCURSAL	1,173.33	18,773.30						
XEFE DE GRUPO	1,035.30	16,564.78						
XEFE DE SECCIÓN	966.26	15,460.16						
ENCARGADO ESTABLECEMENTO,VENDEDOR	966.26	15,460.16						
VIAXANTE	930.97	14,895.45						
DEPENDENTE,CORREDOR DE PLAZA	908.61	14,537.68						
DEPENDENTE MAIOR(10% máis que o dependente)								
AXUDANTE	875.14	14,002.30						
GRUPO III								
XEFE ADMINISTRATIVO	1,242.35	19,877.55						
XEFE DE SECCION	1,035.30	16,564.78						
CONTABLE,CAIXEIRO	966.26	15,460.16						
OFICIAL ADMINISTRATIVO	944.40	15,110.36						
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	908.61	14,537.68						
AUXILIAR DE CAIXA	886.32	14,181.18						
GRUPO VI								
DIBUXANTE	1,173.33	18,773.30						
ESCAPARATISTA	1,081.32	17,301.13						
ROTULISTA	989.28	15,828.43						
CORTADOR	1,012.23	16,195.61						
AXUDANTE	875.14	14,002.30						
CHOFER DE TRANSPORTE PESADO (1ª)	966.57	15,465.05						
CHOFER DE TRANSPORTE LIXEIRO (2ª)	887.77	14,204.36						
PROFESIONAL DE OFICIO	887.77	14,204.36						
AXUDANTE DE OFICIO	875.14	14,002.30						
MOZO ESPECIALIZADO	887.77	14,204.36						
CAPATAZ	887.77	14,204.36						

TELEFONISTA,MOZO,ENVASADOR,EMBALADOR	875.14	14,002.30						
GRUPO V								
CONSERXE,COBRADOR,VIXILANTE,SERENO	875.14	14,002.30						
PERSONAL DE LIMPIZA XORNADA COMPLETA	787.50	12,600.00						
PERSONAL DE LIMPEZA POR HORA(inc.pórrata 4 pagas)	7.04	112.64						
PLUS TRANSPORTE	2,019.00	103.85						
DIETAS	2,019.00							
Media Dieta	12.95							
Dieta Completa	25.88							
Kilometraxe	0.22							
TÁBOAS COMPREMENTO ANTIGÜEDADE CONSOLIDADO								
	C.A.C. POR CUATRIENIO	C.A.C. 1 AÑO 25%	C.A.C. 2 AÑOS 50%	C.A.C. 3 AÑOS 75%	C.A.C. 4 AÑOS 100%			
GRUPO I								
INXEÑEIROS E LICENCIADOS	69.02	17.26	34.51	51.77	69.02			
AXUDANTES E TÉCNICOS	58.67	14.67	29.33	44.00	58.67			
FORMACIÓN PROFESIONAL	48.31	12.08	24.16	36.23	48.31			
GRUPO II								
XEFE DE PERSONAL, DE VENTAS, DE								
COMPRAS	69.02	17.26	34.51	51.77	69.02			
XEFE DE ALMACEN OU SUCURSAL	58.67	14.67	29.33	44.00	58.67			
XEFE DE GRUPO	51.76	12.94	25.88	38.82	51.76			
XEFE DE SECCIÓN	48.31	12.08	24.16	36.23	48.31			
ENCARGADO ESTABLECEMENTO,VENDEDOR	48.31	12.08	24.16	36.23	48.31			
VIAXANTE	46.55	11.64	23.27	34.91	46.55			
DEPENDENTE,CORREDOR DE PLAZA	45.43	11.36	22.72	34.07	45.43			
DEPENDENTE MAIOR								
(10% máis que o dependente)								
AXUDANTE	43.76	10.94	21.88	32.82	43.76			
GRUPO III								
XEFE ADMINISTRATIVO	62.12	15.53	31.06	46.59	62.12			
XEFE DE SECCION	51.76	12.94	25.88	38.82	51.76			
CONTABLE,CAIXEIRO	48.31	12.08	24.16	36.23	48.31			
OFICIAL ADMINISTRATIVO	47.22	11.80	23.61	35.41	47.22			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	45.43	11.36	22.72	34.07	45.43			
AUXILIAR DE CAIXA	44.32	11.08	22.16	33.24	44.32			
GRUPO VI								
DIBUXANTE	58.67	14.67	29.33	44.00	58.67			

ESCAPARATISTA	54.07	13.52	27.03	40.55	54.07			
ROTULISTA	49.46	12.37	24.73	37.10	49.46			
CORTADOR	50.61	12.65	25.31	37.96	50.61			
AXUDANTE	43.76	10.94	21.88	32.82	43.76			
CHOFER DE TRANSPORTE PESADO (1ª)	48.33	12.08	24.16	36.25	48.33			
CHOFER DE TRANSPORTE LIXEIRO (2ª)	44.39	11.10	22.19	33.29	44.39			
PROFESIONAL DE OFICIO	44.39	11.10	22.19	33.29	44.39			
AXUDANTE DE OFICIO	43.76	10.94	21.88	32.82	43.76			
MOZO ESPECIALIZADO	44.39	11.10	22.19	33.29	44.39			
CAPATAZ	44.39	11.10	22.19	33.29	44.39			
TELEFONISTA,MOZO,ENVASADOR,EMBALADOR	43.76	10.94	21.88	32.82	43.76			
GRUPO V								
CONSERXE,COBRADOR,VIXILANTE,SERENO	43.76	10.94	21.88	32.82	43.76			
PERSONAL DE LIMPIZA XORNADA COMPLETA	39.38	9.85	19.69	29.54	39.38			
PERSONAL DE LIMPEZA POR HORA(inc.pórrata 4 pagas)	0.35	0.09	0.18	0.26	0.35			
CONVENIO COLECTIVO (BOP número 77 - viernes, 21 de abril de 2023)								
Artigo 6. XORNADA DE TRABALLO								
	1784	horas anuais de traballo efectivas a partir do 1 de xaneiro de 2023						
	1776	horas anuais de traballo efectivas a partir do 1 de xaneiro de 2025						
Artigo 11. HORAS EXTRAORDINARIAS ... incremento do	100%	sobre o salario que corresponda a cada hora ordinaria						
Artigo 20.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	4	dunha mensualidade cada unha delas, en marzo (paga de beneficios), xuño, setembro e decembro (Nadal)						
Artigo 20. PLUS DE NOCTURNIDADE ... incrementado o seu salario base nun	25%							

Artigo 23. PLUS DE TRANSPORTE	11	meses de traballo efectivo						
TABLAS.								
	2020-2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	
	S. MES	S. ANUAL	S. MES	S. ANUAL	S. MES	S. ANUAL	S. MES	S. ANUAL
GRUPO I								
Enxeñeiros/as e lincenciados/as	1,380.44	22,086.98	1,470.16	23,522.63	1,528.97	24,463.53	1,590.13	25,442.08
Axudantes/as e técnicos/as	1,173.33	18,773.30	1,249.60	19,993.56	1,299.58	20,793.30	1,351.56	21,625.03
Formación Profesional	966.26	15,460.16	1,029.07	16,465.07	1,070.23	17,123.67	1,113.04	17,808.62
GRUPO II								
Xefe/a/a persoal, vendas, compras, encargados/as xerais	1,380.44	22,086.98	1,470.16	23,522.63	1,528.97	24,463.53	1,590.13	25,442.08
Xefe/a/a de almacén ou sucursal	1,173.33	18,773.30	1,249.60	19,993.56	1,299.58	20,793.30	1,351.56	21,625.03
Xefe/a de grupo	1,035.30	16,564.78	1,102.59	17,641.49	1,146.70	18,347.15	1,192.56	19,081.04
Xefe/a de sección	966.26	15,460.16	1,029.07	16,465.07	1,070.23	17,123.67	1,113.04	17,808.62
Encargado/a establecemeto, vendedor/a, comprador/a	966.26	15,460.16	1,029.07	16,465.07	1,070.23	17,123.67	1,113.04	17,808.62
Vixiante	930.97	14,895.45	991.48	15,863.65	1,031.14	16,498.20	1,072.38	17,158.12
Dependente/a, corredor de praza	908.61	14,537.68	967.66	15,482.63	1,006.37	16,101.93	1,046.63	16,746.01
Dependente/a mayor 10%+	1,064.43	17,030.89	1,107.01	17,712.13	1,151.29	18,420.61		
Axudante/a	875.14	14,002.30	932.03	14,912.45	969.31	15,508.95	1,008.08	16,129.30
GRUPO III								
Xefe/a administrativo	1,242.35	19,877.55	1,323.10	21,169.60	1,376.02	22,016.38	1,431.06	22,897.03
Xefe/a de sección	1,035.30	16,564.78	1,102.59	17,641.49	1,146.70	18,347.15	1,192.56	19,081.04
Contable, caixeiro/a	966.26	15,460.16	1,029.07	16,465.07	1,070.23	17,123.67	1,113.04	17,808.62
Oficial administratvio	944.40	15,110.36	1,005.78	16,092.53	1,046.01	16,736.23	1,087.86	17,405.68
Auxiliar Administrativo/a	908.61	14,537.68	967.66	15,482.63	1,006.37	16,101.93	1,046.63	16,746.01
Auxiliar de caixa	886.32	14,181.18	943.93	15,102.96	981.69	15,707.08	1,020.96	16,335.36
GRUPO VI								
Debuxante	1,173.33	18,773.30	1,249.60	19,993.56	1,299.58	20,793.30	1,351.56	21,625.03
Escaparatista	1,081.32	17,301.13	1,151.61	18,425.71	1,197.67	19,162.73	1,245.58	19,929.24
Rotulista	989.28	15,828.43	1,053.58	16,857.27	1,095.72	17,531.56	1,139.55	18,232.83
Cortador/a	1,012.23	16,195.61	1,078.02	17,248.32	1,121.14	17,938.25	1,165.99	18,655.78
Axudante/a	875.14	14,002.30	932.03	14,912.45	969.31	15,508.95	1,008.08	16,129.30
Chofer de transporte pesado 1º	966.57	15,465.05	1,029.39	16,470.28	1,070.57	17,129.09	1,113.39	17,814.25
Chofer de transporte lixeiro 2º	887.77	14,204.36	945.48	15,127.64	983.30	15,732.75	1,022.63	16,362.06
Profesional de oficio	887.77	14,204.36	945.48	15,127.64	983.30	15,732.75	1,022.63	16,362.06
Axudante/a de oficio	875.14	14,002.30	932.03	14,912.45	969.31	15,508.95	1,008.08	16,129.30
Mozo/a especializado	887.77	14,204.36	945.48	15,127.64	983.30	15,732.75	1,022.63	16,362.06
Capataz	887.77	14,204.36	945.48	15,127.64	983.30	15,732.75	1,022.63	16,362.06
Telefonista, mozo/a, envasador, embalador	875.14	14,002.30	932.03	14,912.45	969.31	15,508.95	1,008.08	16,129.30
GRUPO V								
Conserxe, cobrador, vixilante, sereo e ordenanza	875.14	14,002.30	932.03	14,912.45	969.31	15,508.95	1,008.08	16,129.30
Persoal de limpeza por xornada completa	787.50	12,600.00	875.00	14,000.00	910.00	14,560.00	946.40	15,142.40
Persoal de limpeza por hora (incluída prorrata de 4 pagas extras	7.04	112.64	7.50		7.80		8.11	

PLUS TRANSPORTE	2020-2021	2022	2023	2024				
	103.85	110.60	115.02	119.63				
DIETAS	2020-2021	2022	2023	2024				
Media Dieta	12.95	13.79	14.34	14.92				
Dieta Completa	25.88	27.56	28.66	29.81				
Quilometraxe	0.22	0.23	0.24	0.25				
\\\\\								
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 195 - Venres, 9 de outubro de 2026)								
ARTIGO 6. XORNADA DE TRABALLO								
de	1776	horas anuais de traballo efectivas						
ARTIGO 8. VACACIÓNS								
días laborais	22							
ARTIGO 11. HORAS EXTRAORDINARIAS								
abonaranse cun incremento do	100.00 %	sobre o salario que corresponda a cada hora ordinaria						
ARTIGO 20. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS								
pagas extraordinarias	4							
beneficios	non despois do día dez de marzo	unha mensualidade (salario base, con arranxo ao salario da persoa traballadora, máis a antigüidade no seu caso, debendo ser abonadas)						
xuño	non despois do día dez de xuño	unha mensualidade (salario base, con arranxo ao salario da persoa traballadora, máis a antigüidade no seu caso, debendo ser abonadas)						

setembro	non despois do día dez de setembro	unha mensualidade (salario base, con arranxo ao salario da persoa traballadora, máis a antigüidade no seu caso, debendo ser abonadas)						
Nadal	non despois do día dez de decembro	unha mensualidade (salario base, con arranxo ao salario da persoa traballadora, máis a antigüidade no seu caso, debendo ser abonadas)						
ARTIGO 21. PLUS DE NOCTURNIDADE								
incrementado o seu salario base nun	25.00 %							
ARTIGO 22. INCAPACIDADE TEMPORAL								
Durante as situacións de Incapacidade Temporal derivadas de enfermidade ou accidente e risco durante o embarazo debidamente xustificados, as empresas completarán as prestacións económicas da Seguridade Social ata o importe íntegro do salario do convenio.								
ARTIGO 24. PLUS DE TRANSPORTE								
nos once meses de traballo efectivo								
TÁBOA SALARIAL								
		2025	2025	2026	2026			
		anual	mensual	anual	mensual			
GRUPO I	Enxeñeiros/as e Licenciados/as	26179.9	1636.24	26965.3	1685.33			
	Axudantes/as e técnicos/as	22252.16	1390.76	22919.72	1432.48			
	Formación Profesional	18325.07	1145.32	18874.82	1179.68			
GRUPO II	Xefe/a persoal, vendas, compras, encargado/a xeral	26179.9	1636.24	26965.3	1685.33			
	Xefe/a almacén ou sucursal	22252.16	1390.76	22919.72	1432.48			
	Xefe/a de grupo	19634.39	1227.15	20223.42	1263.96			
	Xefe/a de sección	18325.07	1145.32	18874.82	1179.68			
	Encargado/a establecemento, vendedor/a, compra-dor/a	18325.07	1145.32	18874.82	1179.68			
	Viaxante	17655.71	1103.48	18185.38	1136.59			

	Dependente/a, corredor/a de praza	17231.64	1076.98	17748.59	1109.29			
	Dependente/a maior	18954.81	1184.68	19523.45	1220.22			
	Axudante/a	16597.05	1037.32	17094.96	1068.44			
GRUPO III	Xefe/a administrativo/a	23561.04	1472.57	24267.88	1516.74			
	Xefe/a de sección	19634.39	1227.15	20223.42	1263.96			
	Contable, caixeiro/a	18325.07	1145.32	18874.82	1179.68			
	Oficial/a administrativo/a	17910.44	1119.4	18447.76	1152.98			
	Auxiliar administrativo/a	17231.64	1076.98	17748.59	1109.29			
	Auxiliar de Caixa	16809.09	1050.57	17313.36	1082.08			
GRUPO IV	Debuxante	22252.16	1390.76	22919.72	1432.48			
	Escaparatista	20507.19	1281.7	21122.4	1320.15			
	Rotulista	18761.58	1172.6	19324.43	1207.78			
	Cortador/a	19196.8	1199.8	19772.7	1235.79			
	Axudante/a	16597.05	1037.32	17094.96	1068.44			
	Conductor/a Tte pesado 1	18330.86	1145.68	18880.79	1180.05			
	Conductor/a Tte lixeiro 2	16836.56	1052.28	17341.66	1083.85			
	Profesional de oficio	16836.56	1052.28	17341.66	1083.85			
	Axudante/a de oficio	16597.05	1037.32	17094.96	1068.44			
	Mozo/a especializado/a	16836.56	1052.28	17341.66	1083.85			
	Capataz	16836.56	1052.28	17341.66	1083.85			
	Telefonista, mozo/a, envasador/a, embalador/a	16597.05	1037.32	17094.96	1068.44			
GRUPO V	Conxerxe, cobrador/a, vixiante/a, sereno/a, ordenanza	16597.05	1037.32	17094.96	1068.44			
	Persoal limpeza xornada completa	15581.53	973.85	16048.98	1003.06			
	Persoal limpeza por hora (incluida prorrata 4 pagas)	8.35		8.6				
	2025	2026						
Plus de Transporte	123.1	126.79						
Axudas de custo:								
Media	15.35	15.81						
Completa	30.67	31.59						
Quilometraxe/Km	0.25	0.25						

COMPLEMENTO ANTIGÜEDADE CONSOLIDADO 2025								
		C.A.C. POR CUATRIENIO	C.A.C. 1 ANO 25%	C.A.C. 2 ANO 50%	C.A.C. 3 ANO 75%	C.A.C. 4 ANO 100%		
GRUPO I	Enxeñeiros/as e Licenciados/as	81.81	20.45	40.91	61.36	81.81		
	Axudantes/as e técnicos/as	69.54	17.9	34.77	52.16	69.54		
	Formación Profesional	57.27	14.32	28.64	42.95	57.27		
GRUPO II	Xefe/a persoal, vendas, compras, encargado/a xeral	81.81	20.45	40.91	61.36	81.81		
	Xefe/a almacén ou sucursal	69.54	17.39	34.77	52.16	69.54		
	Xefe/a de grupo	51.36	12.84	25.68	38.52	51.36		
	Xefe/a de sección	57.27	14.32	28.64	42.95	57.27		
	Encargado/a establecemento, vendedor/a, com-prador/a	57.27	14.32	28.64	42.95	57.27		
	Viaxante	55.17	13.79	27.59	41.38	55.17		
	Dependente/a, corredor/a de praza	53.85	13.46	26.93	40.39	53.85		
	Dependente/a maior	59.23	14.81	29.62	44.42	59.23		
	Axudante/a	51.87	12.97	25.94	38.9	51.87		
GRUPO III	Xefe/a administrativo/a	73.63	18.41	36.82	55.22	73.63		
	Xefe/a de sección	51.36	12.84	25.68	38.52	51.36		
	Contable, caixeiro/a	57.27	14.32	28.64	42.95	57.27		
	Oficial/a administrativo/a	55.97	13.99	27.99	41.98	55.97		
	Auxiliar administrativo/a	53.85	13.46	26.93	40.39	53.85		
	Auxiliar de caixa	52.53	13.13	26.27	39.4	52.53		
GRUPO IV	Debuxante	69.54	17.39	34.77	52.16	69.54		
	Escaparatista	64.08	16.02	32.04	48.06	64.08		
	Rotulista	58.63	14.66	29.32	43.97	58.63		
	Cortador/a	59.99	15	30	44.99	59.99		
	Axudante/a	51.87	12.97	25.94	38.9	51.87		
	Conductor/a Tte pesado 1	57.28	14.32	28.64	42.96	57.28		
	Conductor/a Tte lixeiro 2	52.61	13.15	26.31	39.46	52.61		
	Profesional de oficio	52.61	13.15	26.31	39.46	52.61		
	Axudante/a de oficio	51.67	12.92	25.84	38.75	51.67		
	Mozo/a especializado/a	52.61	13.15	26.31	39.46	52.61		
	Capataz	52.61	13.15	26.31	39.46	52.61		

	Telefonista, mozo/a, envasador/a, embalador/a	51.67	12.92	25.84	38.75	51.67		
GRUPO V	Conxerxe, cobrador/a, vixiante/a, sereno/a, ordenanza	51.87	12.97	25.94	38.9	51.87		
	Persoal limpeza xornada completa	42.69	10.67	21.35	32.02	42.69		
	Persoal limpeza por hora (incluida prorrata 4 pagas)	0.38	0.1	0.19	0.29	0.38		
COMPLEMENTO ANTIGÜEDADE CONSOLIDA-DO 2026								
		C.A.C. POR CUATRIENIO	C.A.C. 1 ANO 25%	C.A.C. 2 ANO 50%	C.A.C. 3 ANO 75%	C.A.C. 4 ANO 100%		
GRUPO I	Enxeñeiros/as e Licenciados/as	84.27	21.07	42.13	63.2	84.27		
	Axudantes/as e técnicos/as	71.62	17.91	35.81	53.72	71.62		
	Formación Profesional	58.98	14.75	29.49	44.24	58.98		
GRUPO II	Xefe/a persoal, vendas, compras, encargado/a xeral	84.27	21.07	42.13	63.2	84.27		
	Xefe/a almacén ou sucursal	71.62	17.91	35.81	53.72	71.62		
	Xefe/a de grupo	63.2	15.8	31.6	47.4	63.2		
	Xefe/a de sección	58.98	14.75	29.49	44.24	58.98		
	Encargado/a establecemento, vendedor/a, com-prador/a	58.98	14.75	29.49	44.24	58.98		
	Viaxante	56.83	14.21	28.41	42.62	56.83		
	Dependente/a, corredor/a de praza	55.46	13.87	27.73	41.6	55.46		
	Dependente/a maior	61.01	15.25	30.51	45.76	61.01		
	Axudante/a	53.42	13.36	26.71	40.07	53.42		
GRUPO III	Xefe/a administrativo/a	75.84	18.96	37.92	56.88	75.84		
	Xefe/a de sección	63.2	15.8	31.6	47.4	63.2		
	Contable, caixeiro/a	58.98	14.75	29.49	44.24	58.98		
	Oficial/a administrativo/a	57.65	14.41	28.82	43.24	57.65		
	Auxiliar administrativo/a	55.46	13.87	27.73	41.6	55.46		
	Auxiliar de caixa	54.1	13.53	27.05	40.58	54.1		
GRUPO IV	Debuxante	71.92	17.91	35.81	53.72	71.62		
	Escaparatista	66.01	16.5	33	49.51	66.01		

	Rotulista	60.39	15.1	30.19	45.29	60.39		
	Cortador/a	61.79	15.45	30.89	46.34	61.79		
	Axudante/a	53.42	13.36	26.71	40.07	53.42		
	Conductor/a Tte pesado 1	59	14.75	29.5	44.25	59		
	Conductor/a Tte lixeiro 2	54.19	13.55	27.1	40.64	54.19		
	Profesional de oficio	54.19	13.55	27.1	40.64	54.19		
	Axudante/a de oficio	53.42	13.36	26.71	40.07	53.42		
	Mozo/a especializado/a	54.19	13.55	27.1	40.64	54.19		
	Capataz	54.19	13.55	27.1	40.64	54.19		
	Telefonista, mozo/a, envasador/a, embalador/a	53.42	13.36	26.71	40.07	53.42		
GRUPO V	Conxerxe, cobrador/a, vixiante/a, sereno/a, ordenanza	53.42	13.36	26.71	40.07	53.42		
	Persoal limpeza xornada completa	43.97	10.99	21.99	32.98	43.97		
	Persoal limpeza por hora (incluida prorrata 4 pagas)	0.39	0.1	0.2	0.29	0.39		