

**Consellería de Traballo**

Delegación Provincial de Lugo

RELACIONES LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Exp. 021-2007 (Código 2700155)

Visto o texto do convenio colectivo para o sector "COMERCIO DE ALIMENTACIÓN", da provincia de Lugo, asinado o día 25 de setembro de 2007, pola representación da Asociación de Empresarios Maioristas de Alimentación de Lugo e das centrais sindicais USO (46.50%), UGT (22.5%), CC.OO. (22.5%), CIG (5,6%) e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real Decreto 1.040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta Delegación, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Remiti-lo texto do mentado convenio á Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia.

TERCEIRO: Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 8 de novembro de 2007.- O Delegado Provincial, José Miguel Vázquez Calvo.

Texto articulado do Convenio Colectivo Provincial para o Comercio de Alimentación de Lugo

Artigo 1º.- **Ámbito funcional.**- O presente Convenio é de aplicación para tódalas empresas adicadas á actividade de comercio de alimentación, esto é, venda de artigos de alimentación humana, tales como ultramarinos, comestibles, frutos secos, golosinas, etc., ben sexan establecementos almacenistas, distribuidores, detallistas, economatos, cooperativas, autoservicios, supermercados, etc.

Artigo 2º.- **Ámbito persoal.**- Quedan comprendidos neste Convenio tódolos traballadores das empresas incluídas no seu ámbito funcional, agás os menores de 16 anos, con contratación que queda prohibida.

Artigo 3º.- **Vixencia e duración.**- A vixencia deste Convenio Colectivo de Traballo será dende o 1 de xaneiro de 2006 ó 31 de decembro do ano 2009, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Artigo 4º.- **Ámbito territorial.**- As disposicións do presente Convenio rexerán para as empresas e os seus traballadores que teñan centro de traballo en Lugo e a súa Provincia.

Artigo 5º.- **Denuncia.**- O Convenio prorrogarase por períodos anuais ó non denunciarse, por calquera das partes, con antelación de 3 meses respecto da data da súa finalización.

Artigo 6º.- **Compensación e absorción.**- As condicións que se establecen neste Convenio son compensables e absorbibles no cómputo anual conforme á Lexislación vixente, respetándose as situacións persoais en igual forma.

Artigo 7º.- **Comité Mixto Paritario.**- Constituirase un Comité Mixto Paritario entre as partes asinantes deste Convenio, integrado por seis membros da organización empresarial firmante, 3 de Unión Sindical Obreira, 1 de Unión Xeral de Traballadores, 1 de Comisións Obreiras e 1 de CIG.

O mesmo cumprirá as funcións de aplicación do pactado, así coma o seu seguimento. Caso de desacordo, sométese á competencia do SMAC e xurisdicción competente.

Artigo 8º.- **Vinculación á totalidade.**- No suposto de que a Autoridade Laboral estimara que o Convenio conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente intereses de terceiros e dirixira oficio á xurisdicción competente, ó obxecto de corrixi-las supostas anomalías e como queira que este Convenio na súa redacción actual, constitúe un todo orgánico indivisible, terase por totalmente ineficaz debendo reconsiderarse o seu contido íntegro pola Comisión Negociadora.

Artigo 9º.- **Xornada de traballo.**- A xornada laboral durante a vixencia do presente Convenio será de 1.814 horas de traballo efectivo en cómputo anual.

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

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

Os traballadores afectados pola aplicación do presente Convenio terán dereito a dous días anuais de asuntos propios retribuídos que se terán en conta como tempo efectivo de traballo e que non serán acumulables a vacacións e festivos nin disfrutados en campaña de Nadal.

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

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

Artigo 10º.- **Vacións.**- O persoal comprendido neste Convenio gozará dun período anual de vacacións de 31 días naturais cuio disfrute comenará en día laborable.

A retribución correspondente ó período total de vacacións estará constituído polo salario base e a "antigüidade consolidada".

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

Si antes do disfrute do período vacacional o traballador cae en situación de Incapacidade Temporal derivada de accidente de traballo ou con hospitalización, señalarase un novo período vacacional entre a empresa e o traballador. Igual dereito a sinalar un novo período vacacional se prevé para o caso de Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Cando o período de vacacións coincida no tempo cunha IT derivada de embarazo, ou parto ou a lactancia natural, ou co período de suspensión do contrato por maternidade, se terá dereito a disfrutar as vacacións en data distinta á de IT ou período de suspensión ó finalizar o mesmo, neste caso aínda que terminara o ano natural ó que correspondan as vacacións.

Artigo 11º.- Permisos e licencias.- O persoal suxeto ó presente convenio terá dereito, previo aviso e xustificación, a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte, elo sen perxuízo das licencias a que haxa lugar en virtude do disposto no Real Decreto Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores:

1.- Casamento do traballador: 16 días naturais.

2.- Nacemento de fillo: 4 días. Se por tal motivo o traballador precisa facer un desprazamento fora da provincia o prazo será de 5 días.

3.- Casamento de parentes de primeiro grado, por consanguinidade ou afinidade: 1 día. Esta licenza haberá de solicitarse con a lo menos 15 días de antelación e o seu disfrute estará condicionado ó feito de non coincidir con máis permisos no centro de traballo.

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

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

6.- Traslado do domicilio habitual: Dous día.

7.- Polo tempo indispensable para a asistencia ó médico, presentando o xustificante da cita e mais o da asistencia.

8.- Polo tempo indispensable para o acompañamento de fillos menores de 14 anos á asistencia sanitaria, presentando o xustificante da cita e mais o da asistencia.

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

10.- A realización de funcións sindicais ou de representación do persoal: según o disposto legal ou convencionalmente.

11.- Lactancia dun fillo menor de 9 meses: Unha hora de ausencia do traballo ou redución da xornada normal en media hora. Este dereito poderá ser substituído, a elección da traballadora, pola acumulación que se prevé no artigo 14 do presente Convenio.

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

As referencias feitas no presente artigo ó conxuxe e á conxuxe, entenderáanse feitas ó compañeiro/a que en situación estable e acreditada conviva co traballador ou traballadora.

As melloras que se prevén no presente artigo con relación ó texto do Convenio anterior serán exixibles a partires da publicación deste Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Artigo 12º.- Inasistencia retribuída.- Nos supostos taxativamente previstos no artigo anterior, o traballador percibirá durante a súa ausencia dentro da marxe que, para este sinala o dito precepto, o soldo base e a "antigüidade consolidada" que con arranxo á súa categoría profesional, correspondese polo Convenio.

Artigo 13º.- Excedencias.- Sen perxuízo do regulado ó respecto no vixente Estatuto dos Traballadores establececese, para o ámbito de aplicación do presente Convenio, as seguintes previsión en materia de excedencias:

a) Excedencia voluntaria.- O traballador cunha antigüidade na empresa dun ano ou mais, terá dereito a se lle recoñeza a situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de catro meses e máximo de cinco anos. Este dereito so poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcurran catro anos dende o fin da anterior excedencia.

b) Excedencia por cuidado de familiares.- O traballador terá dereito a que se lle recoñeza a situación de excedencia por tempo non superior a tres anos para atender ó cuidado dun fillo, tanto cando sexa por natureza como por adopción, e nos supostos de acollimento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar dende a data do nacemento ou, no seu caso, dende a data da resolución xudicial ou administrativa.

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

Durante o primeiro ano de excedencia por cuidado de familiares, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo e durante o resto de tempo de excedencia terá dereito á reserva dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. En

todo caso todo o período de excedencia por cuidado de familiares será computable ós efectos de antigüidade.

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

c) Cuestións comúns.- Durante os períodos de excedencia o traballador non poderá realizar actividade algunha que supoña concurrencia ou competencia ca empresa.

Nos casos de que un traballador quera facer uso do seu dereito á excedencia, haberá de solicita-lo á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data en que pretenda pasar a situación de excedencia, salvo nos casos fortuitos que non puideran preverse con antelación, nos que o prazo de preaviso se reducirá a 15 días.

Artigo 14º.- Protección da vida familiar.- Sen perxuizo do regulado ó respecto no vixente Estatuto dos Traballadores establécense, para o ámbito de aplicación do presente Convenio, as seguintes previsión en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral:

a) Suspensión con reserva do posto de traballo.- Será de aplicación o establecido no apartado 4 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por nacemento, adopción e acollemento, así como o establecido no apartado 5 do mesmo artigo para as suspensións por risco durante o embarazo ou durante a lactancia. De igual xeito será de aplicación o establecido no artigo 48.bis do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por paternidade, que darán dereito ó traballador ó cobro do subsidio ou prestación correspondente ó cargo do INSS.

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

b) Acumulación da lactancia de fillo menor de nove meses.- A traballadora, pola súa vontade, poderá acumularlo permiso por lactancia que se prevé no artigo do presente Convenio nun período de sete días.

c) Redución da xornada por garda legal de menores e outros supostos.- O traballador ou traballadora que teña ó seu coidado directo algún menor de oito anos ou persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada, coa diminución proporcional do salario, entre, a lo menos un octavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

d) Redución da xornada por nacemento de fillos prematuros ou que deban permanecer hospitalizados.- Nestes casos a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada ata un máximo de dous horas, coa diminución proporcional do salario.

e) Redución da xornada da traballadora vítima de violencia de xénero.- A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada, con diminución proporcional do salario, ou á reordenación do tempo de traballo a través da adaptación do horario, da aplicación de horario flexible ou outras formas de ordenación do tempo de traballo que se empreguen na empresa.

Artigo 15º.- Salario base.- Os salarios para as distintas categorías para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2006 serán os recollidos na táboa salarial adxunta como Anexo I, supoñendo un incremento salarial dun 2,7% sobre as táboas revisadas do ano 2005.

Os salarios para as distintas categorías para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2007 serán os recollidos na táboa salarial adxunta como anexo II, supoñendo un incremento salarial dun 4,2% sobre as táboas do ano 2006.

Os salarios para as distintas categorías para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2008 serán o resultado de aplicar sobre as táboas do ano 2007 un incremento consistente no IPC real estatal a 31 de decembro de 2007 mais 1,50 puntos.

Os salarios para as distintas categorías para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2009 serán o resultado de aplicar sobre as táboas do ano 2008 un incremento consistente no IPC real estatal a 31 de decembro de 2008 mais 1,75 puntos.

Artigo 16º.- Antigüidade consolidada.- Habida conta da modificación pactada no Convenio Colectivo para o ano 1997 en relación ós aumentos periódicos por ano de servizo na empresa que se viñan devengando ata o ano 1997 por porcentaxes según anos de antigüidade na empresa, modificación que supuso a desaparición deste concepto a partires do ano 1997 co fin de favorecer a permanencia dos traballadores, co mantemento das cantidades que se viñan percibindo por este concepto a 31 de decembro de 1997, durante a vixencia do presente Convenio figurará na nómina ou recibo de salarios o concepto de "antigüidade consolidada" para aqueles traballadores a que viñan percibindo, concepto cuía cuantía, non suxeta a incrementos, faise figurar na táboa salarial anexa para cada unha das categorías profesionais.

Artigo 17º.- Gratificacións extraordinarias.- As gratificacións extraordinarias de Nadal e 25 de xullo, será equivalente, cada unha delas, ó importe dunha mensualidade, e abonarase os días 22 de decembro e 22 de xullo respectivamente.

Cada gratificación estará constituída polo salario base e a "antigüidade consolidada", que para cada

categoría profesional se establece no cadro de salarios anexo ó presente Convenio.

O importe das ditas gratificacións será prorrogable en proporción ó tempo de traballo, computándose como tal o correspondente a enfermidade xustificada, accidente de traballo, vacacións e outros servicios retribuídos.

Artigo 18º.- Gratificacións en función das vendas ou beneficios.- O importe da gratificación en función das vendas ou beneficios será como mínimo de unha mensualidade ó ano, abonándose a razón do salario base e "antigüidade consolidada". A dita gratificación aboarase dentro do primeiro trimestre de cada ano e o seu importe será proporcional ó tempo de traballo durante o mesmo computándose como tal, o correspondente á enfermidade xustificada, permisos retribuídos e baixa por accidente de traballo.

Artigo 19º.- Sobresoldo de transporte.- Establécese un sobresoldo de transporte para tódolos traballadores afectados polo presente Convenio, na contía de 2,83 euros por día de traballo efectivo para o ano 2006 e 2,95 euros por día de traballo efectivo para o ano 2007. Este Sobresoldo de Transporte terá carácter extrasalarial e polo tanto non será cotizable para os efectos de Seguridade Social.

O importe do sobresoldo de transporte para os anos 2008 e 2009 será o resultado de aplicar, sobre o sobresoldo vixente no ano anterior, o incremento salarial pactado para cada ano.

Artigo 20º.- Quebranto de moneda.- Aqueles traballadores que teñan a responsabilidade de efectuar operacións monetarias fora da empresa, así como os caixeiros e auxiliares de caixa terán unha compensación de 18,97 euros mensuais por quebranto de moneda para o ano 2006 e de 19,77 euros mensuais para o ano 2007. Esta compensación económica terá carácter extrasalarial e polo tanto non será cotizable para os efectos de Seguridade Social.

O importe da compensación por quebranto de moneda para os anos 2008 e 2009 será o resultado de aplicar, sobre a compensación vixente no ano anterior, o incremento salarial pactado para cada ano.

Artigo 21º.- Traballo en domingos e festivos.- Aqueles produtores que traballen en domingos e festivos percibirán, a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, unha retribución, incluído o salario habitual, de 90 euros por cada xornada completa.

O importe da retribución do traballo en domingos e festivos para os anos 2008 e 2009 será o resultado de aplicar, sobre a retribución vixente no ano anterior, o incremento salarial pactado para cada ano.

Artigo 22º.- Traballadores en cámaras de conxelación e conductores-repartidores en vehículos frigoríficos.- Quen traballe en cámaras de conxelación, con independencia de que sexa dotado de pezas de roupa adecuadas ó seu cometido, percibirá unha gratificación do 20% do seu salario base sempre e cando traballe máis do 25% da súa xornada en ditas cámaras.

Os conductores-repartidores de vehículos frigoríficos percibirán, dende a data de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo e ata que finalice a vixencia pactada do Convenio, un plus mensual de 30 euros.

Artigo 23º.- Axudas de custo e kilometraje.- Todo traballador con dereito a axuda de custo percibirá a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo 40 euros por axuda de custo completa e 12 euros por media axuda (xantar ou cea), ou ben gastos a xustificar á elección da empresa.

O importe das axudas de custo para os anos 2008 e 2009 será o resultado de aplicar, sobre as axudas de custo vixentes no ano anterior, o incremento salarial pactado para cada ano, ou ben gastos a xustificar á elección da empresa.

O traballador que, por necesidades do servizo, teña que desprazarse fóra do lugar onde radique o seu centro de traballo empregando o seu vehículo particular, percibirá por este concepto a cantidade de 0,19 euros/kilómetro. Esta indemnización non operará cando se trate do desprazamento que o traballador teña que realizar ó seu centro de traballo para prestar servizos neste.

Artigo 24º.- Compensación por enfermidade ou accidente de traballo.- As empresas completarán as prestacións de IT ata o cen por cen do salario real nos seguintes casos:

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

As empresas completarán as prestacións de IT ata o cen por cen do salario de Convenio para cada categoría profesional a partires dos 60 días do comenzo da IT por enfermidade común ou accidente non laboral.

As previsións do presente artigo que supoñan mellores con relación ó Convenio anterior se aplicarán cando haxa lugar a elas a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, sendo indiferente que o proceso de baixa sexa anterior ou posterior á publicación.

Artigo 25º.- Xubilacións.

a) A xubilación será obligatoria ós 65 anos para aqueles casos nos que o traballador, habida conta das normas de determinación dos anos de cotización, teña dereito a xubilarse co 100% da pensión.

b) As empresas e os traballadores poderán pactar, previa a existencia de común acordo por ámbalas dúas partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformi-

dade co disposto no Real Decreto 1.194/1985, do 17 de Xullo, debendo as empresas substituí-los traballadores simultaneamente ó seu cese por xubilación por outros traballadores nas condicións previstas no citado Real Decreto.

c) As empresas e os traballadores poderán pactar, previa a existencia de común acordo por ámbalas dúas partes, xubilacións parciais conforme o disposto no Real Decreto 1.131/2002, debendo as empresas substituí-la xornada reducida simultaneamente á xubilación parcial, por outros traballadores contratados a tempo parcial nas condicións previstas no citado Real Decreto.

#### Artigo 26º.- Modalidades de contratación.-

A) Contratos para a Formación.- A retribución dos traballadores contratados para a formación será como mínimo do 90% e do 95%, respectivamente durante o primeiro e segundo ano de Contrato, do salario da categoría na que se estean a formar, en proporción ó tempo de prestación de traballo na empresa.

B) Contratos de prácticas.- A retribución dos traballadores cun contrato en prácticas será do 90% e do 100%, respectivamente durante o primeiro e segundo ano de contrato, do salario da categoría da que fagan prácticas.

C) Contratos de duración determinada regulados no Artigo 15.1.b) do Real Decreto Lexislativo 1/1995 polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.-

Estos contratos poderán celebrarse cunha duración máxima de 12 meses nun período de 18 meses.

#### D) Contrato de obra ou servicio determinado.-

De conformidade co establecido no artigo 15.1º a) do Estatuto dos Traballadores aprobado polo Real Decreto 1/1995, en aras a unha menor precarización da contratación, buscando a repercusión positiva sobre o emprego derivada do actual ciclo económico, e conscientes do proceso de reestructuración no que se encontra inmerso o sector do comercio (fusiones e adquisicións entre empresas, chegada de novos operadores nacionais e internacionais, disposicións legislativas sobre liberalización do sector, etc.) os firmantes deste Convenio constatan a necesidade de, ademais dos contidos xerais, identificar como traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal das empresas do sector, que poden cubrirse con contratos para a realización dun servicio determinado, os seguintes:

- As campañas específicas, a consolidación comercial nos casos de creación ou ampliación dun establecemento, as ferias, exposicións, vendas especiais, promocións de produtos ou servicios propios ou de terceiros, os aniversarios e outras tarefas comerciais que presenten perfiles propios e diferenciados do resto da actividade.

Nos casos de creación ou ampliación de establecimentos comerciais, enténdese consolidado un establecemento cando a súa conta de explotación dé resultados positivos en polo menos dous exercicios seguidos ou, en todo caso, transcurridos tres anos desde o momento da súa creación ou ampliación. Estes casos terán que

estar necesariamente ligados a inversións económicas cuantificadas, e sempre serán xeradoras de creación de emprego.

A duración máxima destes contratos será, polo tanto, de tres anos.

Sempre que a duración desta modalidade contractual supere un ano, o traballador terá dereito á finalización do contrato a percibir unha indemnización consistente no abono de 12 días de salarios por ano de servicio na empresa, rateándose por meses os períodos inferiores ó ano.

Artigo 27º.- Indemnización por fin de contratos temporais.- A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo as empresas aboarán ós traballadores, á finalización dos contratos temporais agás os de interinidade, unha indemnización de cuantía equivalente a 10 días de salario por cada ano de servicio na empresa.

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

Artigo 28º.- Compromiso de emprego estable.- Co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, as partes asonantes acordan fomenta-la contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de mais de 5 traballadores a partires do 1 de xaneiro de 2008 do 40%.

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

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

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

Artigo 29º.- Cese voluntario.- Cando unha persoa da organización deséese cesar de xeito voluntario na empresa, haberá de comunica-lo por escrito á dirección da empresa cunha antelación mínima de 15 días. A falta de preaviso, total ou parcial, dará lugar ó desconto salarial equivalente ós días omitidos.

Se o contrato de traballo é de duración determinada superior ó ano, a parte do contrato que formule a denuncia estará obrigada a notificar á outra a terminación do mesmo cunha antelación mínima de 15 días. A falta de

preaviso, total ou parcial, dará lugar ó desconto salarial equivalente ós días omitidos.

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

**Artigo 30º.- Delimitacións da función do conductor.-**

**Chofer de 1ª.-** É o traballador que cos coñecementos e permisos necesario conduce vehículos dos que para o seu manexo, se esixe permiso de conducir de 1ª especial ou 1ª, coida da conservación do mesmo, debendo reparar-las pequenas avarías tanto en rota coma no garaxe, transporta, cobra e factura as mercadorías de acordo coas instrucións que reciba, debendo participar na carga e descarga.

**Chofer de 2ª.-** É o traballador que cos coñecementos e permisos necesarios conduce vehículos dos que para o seu manexo se esixe o permiso de conducir de 2ª. ou 3ª clase; coida da conservación do mesmo, debendo reparar-las pequenas avarías tanto en rota coma no garaxe, transporta, reparte, cobra e factura as mercadorías de acordo coas instrucións que reciba, debendo participar na carga e descarga.

O conductor de 1ª terá categoría de oficial de 1ª e o de 2ª de oficial de 2ª.

**Artigo 31º.- Dereitos sindicais.-** As empresas poñerán a disposición dos Comités de Empresa ou Delegados de Persoal, o oportuno taboleiro de anuncios para uso sen prexuízo de poder mantelo para outros nos que así se teña autorizado.

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

**Artigo 32º.- Póliza de seguros.-** As empresas están obrigadas a concertar, con primas íntegras ó seu cargo, unha póliza de seguros que cubra, nos casos de Accidente Laboral con resultado de morte e invalidez permanente total, absoluta e grande invalidez, a cuantía de 25.000 euros.

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

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

As indemnizacións que sexan percibidas polos traballadores con cargo á póliza que se regula neste artigo, consideraranse entregadas a conta das indemnizacións que, no seu caso, puidesen declarar con cargo a empresa, compensándose ata onde aquelas alcancen.

Estabrécese un prazo de dous meses a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para formalizar os incrementos das cuantías da póliza de seguro pactados con respecto ás cuantías vixentes no Convenio anterior.

**Artigo 33º.- Régimen disciplinario.-** De conformidade co establecido no texto do acordo para a substitución da Ordenanza de Comercio publicado no BOE do 9 de abril de 1996, toda conducta que, no ámeto laboral, atente gravemente ó respecto da intimidade e dignidad mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual, será considerada como falta moi grave.

Se a conducta mencionada se leva a cabo prevalecéndose dunha posición xerárquica suporá unha circunstancia agravante.

Nestes supostos o Comité de Empresa, Delegado ou Delegados de Persoal, Sección Sindical e Dirección da Empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador ou traballadora afectado.

**Artigo 34º.- Comisión de Saúde Laboral.-** As partes asinantes acordan constituir unha Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Saúde Laboral, integrada por un representante de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do convenio e un número de representantes da Asociación de Empresarios de Comercio de Alimentación de Lugo igual ó total das Centrais Sindicais.

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

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

1º.- Promove-la observancia das disposicións legais vixentes para a previsión dos riscos profesionais no ámeto do sector.

2º.- Prestar asesoramento ós empresarios e traballadores para evitar e/ou reduci-los riscos que atenten á integridade física e saúde dos traballadores.

3º.- Dar a coñece-las normas e procedementos que en materia de seguridade e hixiene dicten os Organismos especializados nesta materia.

4º.- Solicitar informes sobre os resultados estadísticos dos recoñecementos médicos que realicen os traballadores deste sector.

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

**Artigo 35º.- Mobilidade xeográfica.-**

a).- Desprazamento.- As empresas poderán desprazar ó seu persoal a outros centros de traballo distintos de aquél no se presten servicios, fundamentando dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas ou de produción.

b).- Traslado.- Enténdese por traslado o desprazamento a outro centro de traballo que implique un cambio de domicilio. Enténdese que un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo de novo destino diste máis de 35 kilómetros do seu centro de traballo actual ou do seu domicilio actual. Os traslados referidos neste apartado non poderán ser utilizados para

a substitución de traballadores en situación de Incapacidade Temporal -I.T.-.

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

- Posibilidade de acudir ós mecanismo do AGA se existe desacordo por parte do traballador afectado cos motivos alegados pola empresa.

- Recuperación do posto de traballo no caso de laudo ou sentenza favorable ó traballador.

- Preaviso de 30 días de antelación.

- Prazo de incorporación ó novo centro de traballo de 15 días.

- Os traslados no terán unha duración inferior a 12 meses nun período de 3 anos.

- Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ó traslado á mesma localidade.

Os casos de traslado darán lugar ó devengo polo traballador trasladado dos seguintes conceptos compensatorios:

- Billete para o traballador e os familiares que vivan ás súas expensas.

- Transporte de mobiliario, ropa e utensilios do fogar.

- Indemnización consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional, nun único pago.

- Compensación durante doce meses da diferenza do coste da vivenda en aluguer (vivenda das mesmas características).

- Notificada a decisión de traslado, o traballador poderá optar pola extinción do seu contrato percibindo unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores ó ano, e cun máximo de 12 mensualidades.

Artigo 36º.- Clasificación do persoal.- O persoal ó servizo das empresas afectadas por este Convenio Colectivo queda encadrado nalgúns dos seguintes grupos profesionais en función das súas titulacións académicas, aptitudes profesionais e contido xeral da prestación laboral requirida.

As definicións contidas para cada grupo profesional non son exhaustivas, serán meramente enunciativas:

**GRUPO I.-** Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, cun alto grao de autonomía a partir de directrices xerais. Exercen a supervisión a través de mandos intermedios a fin de conquistar os obxetivos operacionais marcados.

**GRUPO II.-** Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores que desenvolvan a súa actividade baixo especificacións precisas e con certo grao de autonomía, podendo coordinar o traballo dun equipo, para

o que se require unha certa pericia ou habilidade sistemática en actividades e/ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, estando ou non estandarizados.

**GRUPO III.-** Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores en postos de que se executan baixo instrucións concretas con dependencia xerárquica e funcional total. Esixe o coñecemento total do seu oficio e as funcións poden implicar incomodidade temporal ou esforzo físico.

Non obstante o sinalado, as partes firmantes son conscientes da necesidade de desenvolver mais pormenorizadamente a regulación da clasificación profesional, instando ós ámbitos superiores de negociación que se faga tal desenvolvemento.

Artigo 37º.- Ascensos.- No ámbito de aplicación do presente Convenio prevense os seguintes ascensos:

**Auxiliar de caixa a caixeiro.-** Os traballadores contratados ca categoría profesional de auxiliar de caixa adquirirán a categoría de caixeiro, de nova creación, cando alcancen unha antigüidade como auxiliar de caixa de catro anos.

Para aqueles traballadores que xa teñan cumprida tal antigüidade ou a cumplan ó longo do ano 2004, o ascenso se fará efectivo con data 1 de xaneiro de 2005, mentres que para o resto dos traballadores o ascenso se fará efectivo no mes seguinte a aquél no que cumplieren a antigüidade de catro anos.

**Axudante de dependente a dependente.-** Os traballadores contratados ca categoría profesional de axudante de dependente adquirirán a categoría de dependente cando alcancen unha antigüidade como axudante de dependente de tres anos.

A antigüidade computable ós efectos do ascenso de axudante de dependente a dependente comenza a computarse en todo caso a partir da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, con independencia da data de contratación do traballador ou traballadora como axudante de dependente.

**Mozo a mozo especialista.-** Os traballadores contratados ca categoría profesional de mozo adquirirán a categoría de mozo especialista cando alcancen unha antigüidade como mozo de dous anos.

A antigüidade computable ós efectos do ascenso de mozo a mozo especialista comenza a computarse en todo caso a partir da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, con independencia da data de contratación do traballador ou traballadora como mozo.

Artigo 38º.- Parexas de feito.- As referencias feitas neste Convenio ó cónxuxe, entenderáse asimismo feitas ó compañeiro/a que, en situación estable e acreditada no rexistro correspondente, conviva co traballador/a.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.-** Os atrasos por diferencias de salarios consecuencia da entrada en vigor do presente Convenio aboaranse ós traballadores no prazo de dous meses dende a publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

## TÁBOA SALARIAL REVISADA 2005: CONVENIO DE ALIMENTACIÓN DE LUGO

Vixencia: 01/01/05 ó 31/12/05

CATEGORÍA PROFESIONAL	Soldo mensual	Plus Transp.	Retribuc. anual	Antig. Consolid. Cuatrien/mes
<b>GRUPO I</b>				
Director	863,98	2,76	13.715,94	32,22
Encargado xeral	809,42	2,76	12.897,54	30,18
<b>GRUPO II</b>				
Xefe de División	820,32	2,76	13.061,04	30,59
Xefe de Persoal	809,42	2,76	12.897,54	30,18
Xefe de Compras	809,42	2,76	12.897,54	30,18
Xefe de Vendas	809,42	2,76	12.897,54	30,18
Xefe de Sección	782,43	2,76	12.492,69	29,18
Xefe de Sucursal ou Supermercado	759,36	2,76	12.146,64	28,31
Xefe de Almacén	759,36	2,76	12.146,64	28,31
Xefe de Grupo	759,36	2,76	12.146,64	28,31
Encargado Establecemento, Vendedor, Comprador	718,22	2,76	11.529,54	26,78
Xefe Administrativo	774,92	2,76	12.380,04	28,90
Xefe de Sección Administrativa	743,74	2,76	11.912,34	27,73
Xefe de Sección Servicios	733,34	2,76	11.756,34	27,35
<b>GRUPO III</b>				
Corredor de Praza ou Vixiante	704,68	2,76	11.326,44	26,28
Dependente	714,96	2,76	11.480,64	26,66
Dependente Maior	765,20	2,76	12.234,24	28,54
Axudante	655,27	2,76	10.585,29	24,44
Contable	723,66	2,76	11.611,14	26,99
Oficial Administrativo ou Operador de Máquinas Contables	714,96	2,76	11.480,64	26,66
Auxiliar Administrativo ou Perforista	654,21	2,76	10.569,39	24,40
Profesional de Oficio de 1ª	695,82	2,76	11.193,54	25,95
Profesional de Oficio de 2ª	678,50	2,76	10.933,74	25,30
Mozo Especializado	654,21	2,76	10.569,39	24,40
Mozo	627,42	2,76	10.167,54	23,40
Empaquetadora	627,42	2,76	10.167,54	23,40
Cobrador	689,25	2,76	11.094,99	25,70
Vixiante, Sereno, Ordeanza, Porteiro	627,42	2,76	10.167,54	23,40
Caixeiro (1)	655,27	2,76	10.585,29	24,44
Auxiliar de Caixa	639,59	2,76	10.350,09	23,85

Nota.- Ós efectos de cálculo da retribución anual tense en conta o plus de transporte por 274 días

(1) Os salarios estabrecidos para a categoría de caixeiro se aplicarán ós traballadores contratados con esta categoría e ós traballadores que consoliden ascenso dende a categoría de auxiliar de caixa conforme ó disposto no artigo 33 do presente Convenio.



## TÁBOA SALARIAL 2006: CONVENIO DE ALIMENTACIÓN DE LUGO

Vixencia: 01/01/06 ó 31/12/06

CATEGORÍA PROFESIONAL	Soldo mensual	Plus Transp.	Retribuc. anual	Antig. Consolid. Cuatrien/mes
<b>GRUPO I</b>				
Director	887,31	2,83	14.085,07	32,22
Encargado Xeral	831,27	2,83	13.244,47	30,18
<b>GRUPO II</b>				
Xefe de División	842,47	2,83	13.412,47	30,59
Xefe de Persoal	831,27	2,83	13.244,47	30,18
Xefe de Compras	831,27	2,83	13.244,47	30,18
Xefe de Vendas	831,27	2,83	13.244,47	30,18
Xefe de Sección	803,56	2,83	12.828,82	29,18
Xefe de Sucursal ou Supermercado	779,86	2,83	12.473,32	28,31
Xefe de Almacén	779,86	2,83	12.473,32	28,31
Xefe de Grupo	779,86	2,83	12.473,32	28,31
Encargado Establecemento, Vendedor, Comprador	737,61	2,83	11.839,57	26,78
Xefe Administrativo	795,84	2,83	12.713,02	28,90
Xefe de Sección Administrativa	763,82	2,83	12.232,72	27,73
Xefe de Sección Servicios	753,14	2,83	12.072,52	27,35
<b>GRUPO III</b>				
Corredor de Praza ou Vixiante	723,71	2,83	11.631,07	26,28
Dependente	734,26	2,83	11.789,32	26,66
Dependente Maior	785,86	2,83	12.563,32	28,54
Axudante	672,96	2,83	10.869,82	24,44
Contable	743,20	2,83	11.923,42	26,99
Oficial Administrativo ou Operador de Máquinas Contables	734,26	2,83	11.789,32	26,66
Auxiliar Administrativo ou Perforista	671,87	2,83	10.853,47	24,40
Profesional de Oficio de 1ª	714,61	2,83	11.494,57	25,95
Profesional de Oficio de 2ª	696,82	2,83	11.227,72	25,30
Mozo Especializado	671,87	2,83	10.853,47	24,40
Mozo	644,36	2,83	10.440,82	23,40
Empaquetador/Reponedor	644,36	2,83	10.440,82	23,40
Cobrador	707,86	2,83	11.393,32	25,70
Vixiante, Sereno, Ordeanza, Porteiro	644,36	2,83	10.440,82	23,40
Caixeiro	672,96	2,83	10.869,82	24,44
Auxiliar de Caixa	656,86	2,83	10.628,32	23,85

Nota.- Ós efectos de cálculo da retribución anual tense en conta o plus de transporte por 274 días

## TÁBOA SALARIAL 2007: CONVENIO DE ALIMENTACIÓN DE LUGO

Vixencia: 01/01/07 ó 31/12/07

CATEGORÍA PROFESIONAL	Soldo mensual	Plus Transp.	Retribuc. anual	Antig. Consolid. Cuatrien/mes
<b>GRUPO I</b>				
Director	924,58	2,95	14.677,00	32,22
Encargado Xeral	866,18	2,95	13.801,00	30,18
<b>GRUPO II</b>				
Xefe de División	877,85	2,95	13.976,05	30,59
Xefe de Persoal	866,18	2,95	13.801,00	30,18
Xefe de Compras	866,18	2,95	13.801,00	30,18
Xefe de Vendas	866,18	2,95	13.801,00	30,18
Xefe de Sección	837,31	2,95	13.367,95	29,18
Xefe de Sucursal ou Supermercado	812,61	2,95	12.997,45	28,31
Xefe de Almacén	812,61	2,95	12.997,45	28,31
Xefe de Grupo	812,61	2,95	12.997,45	28,31
Encargado Establecemento, Vendedor, Comprador	768,59	2,95	12.337,15	26,78
Xefe Administrativo	829,27	2,95	13.247,35	28,90
Xefe de Sección Administrativa	795,90	2,95	12.746,80	27,73
Xefe de Sección Servicios	784,77	2,95	12.579,85	27,35
<b>GRUPO III</b>				
Corredor de Praza ou Vixiante	754,11	2,95	12.119,95	26,28
Dependente	765,10	2,95	12.284,80	26,66
Dependente Maior	818,87	2,95	13.091,35	28,54
Axudante	701,22	2,95	11.326,60	24,44
Contable	774,41	2,95	12.424,45	26,99
Oficial Administrativo ou Operador de Máquinas Contables	765,10	2,95	12.284,80	26,66
Auxiliar Administrativo ou Perforista	700,09	2,95	11.309,65	24,40
Profesional de Oficio de 1ª	744,62	2,95	11.977,60	25,95
Profesional de Oficio de 2ª	726,09	2,95	11.699,65	25,30
Mozo Especializado	700,09	2,95	11.309,65	24,40
Mozo	671,42	2,95	10.879,60	23,40
Empaquetadora	671,42	2,95	10.879,60	23,40
Cobrador	737,59	2,95	11.872,15	25,70
Caixeiro	701,22	2,95	11.326,60	24,44
Auxiliar de Caixa	684,45	2,95	11.075,05	23,85

Nota.- Ós efectos de cálculo da retribución anual tense en conta o plus de transporte por 274 días