

Convenio colectivo do comercio da alimentación da provincia de Pontevedra (Anos 2004-2005)¹

Artigo 1º.-Ámbito territorial, persoal e funcional.

Este convenio afecta no seu contido normativo a toda a provincia de Pontevedra, e abrangue todas as actividades do sector do comercio de alimentación, nas que se inclúen maioristas, distribuidores, detallistas, supermercados, autoservizos e similares, e, en xeral, a todas as empresas dos sectores do comercio da alimentación e do comercio de gandería, rexidas pola Ordenanza laboral do comercio, a cal é aplicable subsidiariamente a todo o establecido neste convenio e a todo o persoal destas.

Artigo 2º.-Vixencia.

A duración deste convenio será de dous anos, desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2005.

O convenio considerarase automaticamente denunciado ao finalizar a súa vixencia.

Artigo 3º.-Condicións máis beneficiosas, compensación e absorción.

As melloras económicas pactadas neste convenio non poderán ser absorbidas nin compensadas por melloras voluntarias anteriores e futuras.

Artigo 4º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo para todos/as os/as traballadores/as do sector será de corenta horas semanais, de luns a venres, agás retallista de alimentación,

establecementos de cash-almacén, para os que a xornada finalizará o sábado.

Nos almacéns de maioristas poderase ter un retén os sábados de ata un máximo de catro persoas, rotativo e de acordo a empresa co comité; o remate da devandita xornada será ás doce horas.

O día 17 de maio considerarase como día festivo non recuperable.

En todos os centros de traballo existirá fixado para coñecemento público un calendario-cadro horario, sendo obriga das empresas a súa fixación anual con participación e sendo oídos os representantes legais das/os traballadoras/es.

Nesta materia incluírase un calendario anual no que conste, xornada, vacacións e descansos, establecéndose de común acordo cos delegados de persoal ou comités de empresa. A comisión paritaria velará polo cumprimento das previsións deste artigo, polo menos con reunión anual.

Artigo 5º.-Vacacións.

Todos/as os/as traballadores/as gozarán anualmente dunhas vacacións retribuídas de acordo coas seguintes condicións:

1. Terán unha duración de 31 días naturais, independentemente da categoría de cada traballador/a.
2. As vacacións poderanse gozar no transcurso do ano, sendo obrigatorio para a empresa conceder estas, polo menos nun corenta e cinco por cento do cadro de persoal durante o período comprendido entre o 15 de maio e o 30 de setembro, de xeito rotativo.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O/A traballador/a coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes como mínimo do comezo do desfrute, e anunciarase no taboleiro de anuncios do centro de traballo.

3. Cando o/a traballador/a cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional das vacacións.

¹ Publicado no DOG núm. 175, do 8 de setembro de 2004.

4. Nos supostos de incapacidade temporal das/os traballadores/as previa ao inicio do período vacacional e xustificadamente, tal contigencia será tida en conta para a fixación dun novo período vacacional que non se vexa afectado pola situación de incapacidade temporal.

5. Así mesmo, incorpórase a posibilidade de unir ás vacacións o período inmediatamente anterior ou posterior ao parto ou baixa de maternidade no caso de que no momento de confeccionar o calendario de vacacións a traballadora se atopase en situación de embarazo.

Artigo 6º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración horas extraordinarias as que se traballen sobre a xornada diaria e semanal establecida nos calendarios laborais e, en todo caso, as que excedan as 9 horas diarias ou as 40 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual.

Na busca consecvente co criterio finalista de creación de emprego que deben determinar lexislacións restrictivas en materia de horas extraordinarias, é decidido propósito de ambas as dúas representacións reducir ao mínimo as horas extraordinarias conforme os seguintes criterios:

1. Horas extraordinarias habituais: supresión.
2. Horas extraordinarias que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios urxentes, así como no caso de risco de perda de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias estruturais que son as necesarias para pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate; mantemento sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei.

A teor do exposto, as horas extraordinarias aboaranse cunha recarga do 75% do seu valor. As horas extraordinarias realizadas en domingos e festivos, aboaranse cunha recarga do 125 % do seu valor.

De común acordo entre empresa e traballador/a poderase substituír a compensación económica destas horas extras, por descanso compensatorio na mesma porcentaxe de recarga en que están retribuídas.

Artigo 7º.-Licenzas e permisos.

O persoal deste convenio terá dereito a licenza con soldo en calquera dos casos seguintes:

- a) Casamento do traballador ou traballadora: 15 días.
- b) Necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admiten demora: 2 días.
- c) Morte ou enterro do cónxuxe, pais, avós, fillos, netos ou irmáns, enfermidade, hospitalización ou accidente grave do cónxuxe, pais, fillos e parto da muller: 3 días, todo iso por consanguinidade ou afinidade ata segundo grao.

No caso de ingreso hospitalario, a licenza de 3 días poderá ser disfrutada polo traballador/a calquera dos días que dure a hospitalización do familiar no termos do artigo.

En caso de desprazamento por estes motivos, a licenza será de 4 días, ampliables a 5 días se o desprazamento é fóra da provincia.

d) Os/as traballadores/as afectados por este convenio terán dereito a unha licenza retribuída de 2 días. A dita licenza non poderá ser acumulada en vacacións, pontes ou calquera outra licenza. Tampouco se poderá disfrutar durante o mes de decembro e esta deberá ser solicitada cunha antelación de cinco días. A súa concesión estará supeditada á orde de prioridade da solicitude no caso de coincidencia de datas.

e) Dous días en caso de separación ou divorcio.

Artigo 8º.-Excedencia.

Poderán solicitar a excedencia voluntaria todos os traballadores e traballadoras da empresa sempre que leven, polo menos, un ano de servizo.

A excedencia voluntaria concederáse por un prazo non inferior a dous anos nin superior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador/a se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia; para ningún efecto se computará o tempo que os/as traballadores/as permanecesen nesta situación.

Ao remate da situación de excedencia o persoal terá dereito a ocupar a primeira vacante que se produza na súa categoría, se non houberse traballadores/as en situación de excedencia forzosa.

A empresa concederá preceptivamente a excedencia voluntaria por un tempo non superior a un ano, cando medien fundamentos serios, debidamente xustificadas, de orde familiar, terminación de estudos, etc.

Perderase o dereito de reingreso na empresa se non é solicitado polo interesado antes de rematar o prazo que lle foi concedido.

Darán lugar á excedencia forzosa calquera das seguintes causas:

- a) Nomeamento para cargo que teña que facer por decreto, por designación ou por cargo electivo.
- b) Enfermidade.
- c) As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, tanto que o sexa por natureza ou por adopción ou nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores/as para atender o coidado dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desenvolva actividade retribuída.

A excedencia prevista neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñera desfrutando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efecto de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a participación dos cales

deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terán dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 9º.-Maternidade e lactación.

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este

dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos os dous traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso da lactación e da redución de xornada, corresponderá ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá avisar ao empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos serán resoltos pola xurisdición competente, a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desenvolva unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, alomenos un tercio 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 desenvolva actividade retribuída.

A redución de xornada completada neste punto constitúe un dereito individual, dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Artigo 10º.-Complemento de nocturnidade.

O complemento de nocturnidade percibirase na contía do 25% sobre o salario base de cada categoría. Os traballadores/as de nova contratación percibirano igualmente.

Os traballadores/as que teñan dereito a percibir o complemento de nocturnidade, percibirano na contía establecida no texto do convenio e sobre o salario base mensual de trinta días, aboándose a pro rata do tempo traballado. O devandito complemento percibirase no mes de vacacións.

Artigo 11º.-Pagas extraordinarias.

Todo o persoal afectado percibirá tres pagas extraordinarias consistentes nunha mensualidade dos salarios bases vixentes en cada momento, máis a antigüidade e melloras voluntarias que concedan as empresas. Estas serán aboadas:

- a) Paga de verán: o día 18 de xullo.
- b) Paga do Nadal: o día 22 de decembro.
- c) Paga de beneficios: esta aboarase o día 1 de xaneiro, podendo prorrogarse ata o día 31 de marzo.

Artigo 12º.-Incrementos salariais.

Para os dous anos de vixencia establécese un incremento salarial do 3% (tres por cento) cada ano, aplicable para os conceptos de táboas salariais, gastos de locomoción, axuda escolar e complemento de incapacidade. Este incremento terá carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2004.

Artigo 13º.-Antigüidade.

Complemento de antigüidade: a contía do complemento de antigüidade será o que o 31 de decembro de 1994 figure en nómina como complemento de antigüidade e aboarase nas 15 mensualidades.

Aos/ás traballadores/as que o 31 de decembro de 1994 cumpran algún trienio, aboaráselles este cuantificándose a partir da dita data a antigüidade por cuadrienios, que comezarán a percibir os traballadores/as que a partir da dita data comecen a xerar cuadrienios.

O dito concepto denominado complemento de antigüidade introducirase en nómina, o cal será cotizable, e non será absorbible por ningún outro concepto salarial.

Será aplicado a este concepto o incremento pactado en cada negociación colectiva.

Antigüidade: en concepto de antigüidade, establécense cuadrienios na contía dun 6% sobre o salario do convenio vixente en cada momento e por cada categoría.

Artigo 14º.-Axudas de custo.

Terán dereito a estas todos os traballadores e traballadoras que, mediante orde expresa do empresario ou persoa que o represente, se vexan obrigados a realizar asuntos ou traballos de carácter profesional por conta e baixo a dependencia da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo que lle imposibiliten o seu regreso e sexa preciso efectuar comidas fóra do seu propio domicilio ou teñan necesidade de se desprazaren a localidades onde tamén exixa a misión encomendada unha permanencia que obrigue a tomar aloxamento.

A súa contía será a seguinte:

-Ano 2004/ 2005:

Axuda de custo completa: 35,52 euros.

Xantar: 11,52 euros.

Cama: 10,55 euros.

Almorzo: 3,36 euros.

Cea: 10,09 euros.

Artigo 15º.-Complemento asistencial en caso de enfermidade ou accidente.

Durante a situación de incapacidade temporal as empresas aboarán desde o primeiro día o 100% do salario, podendo resarcirse as empresas coas cantidades que a Seguridade Social aboa como prestación pola dita continxencia.

Suspensión con reserva do posto de traballo.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se desfrutarán de maneira interrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade na incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trata de menores discapacitados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai

traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán desfrutalos de xeito simultáneo ou sucesiva, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos puntos anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire este artigo poderán desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, no termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste artigo, poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Artigo 16º.-Axuda escolar.

Todo traballador ou traballadora que teña fillos/as de ata dezaseis anos, percibirá por concepto de axuda escolar a contía de 64,27 euros no ano 2004 e 66,20 euros no ano 2005 por cada fillo/a; a dita cantidade aboarase ó comezo do curso. Será requisito indispensable que os fillos figuren como beneficiarios na cartilla da Seguridade Social do traballador/a.

Artigo 17º.-Complemento de incapacidade.

Os traballadores ou traballadoras que teñan algún fillo ou filla diminuído físico, ou minusválido, percibirán a contía de 64,51 euros no ano 2004 e 66,44 euros no ano 2005 mensuais por cada fillo/filla que se atope nas referidas circunstancias.

Artigo 18º.-Promoción profesional.

Todos/as os/as traballadores/as que teñan recoñecida a categoría de axudantes de dependenta/e, terán dereito ao ascenso á categoría inmediatamente superior, polo transcurso de catro anos de actividade como axudante de dependenta/e nas empresas de alomenos 30 traballadoras/es.

Artigo 19º.-Pezas de roupa de traballo.

As empresas estarán obrigadas a facilitarlles aos seus produtores/produtoras un mínimo de dúas pezas de roupa de traballo por ano. Aos chóferes e repartidores facilitaráselles uniformes de traballo acondicionados ás temperaturas de verán e inverno así como roupas de auga. O seu uso será obrigatorio.

Igualmente, o persoal terá a obriga de conservala en bo estado; o/a traballador/a estará obrigado a comprala ao seu cargo cando, por abandono ou negligencia a el ou ela imputable, as estrague de forma clara.

Artigo 20º.-Ingresos.

Para o ingreso como fixo no cadro de persoal, terán dereito preferente en igualdade de méritos quenés desempeñaran ou desempeñen funcións na empresa, suxeitas a calquera modalidade de contratación temporal, incluíndo os contratos a tempo parcial, para a formación ou en prácticas.

Artigo 21º.-Período de proba.

O ingreso entenderase provisional mentres non se cumprise o período de proba que, para cada grupo profesional dos enumerados na clasificación profesional, se detalla a seguir:

-Grupo I: 6 meses.

-Grupo II: 3 meses.

-Grupo III: 1 mes.

Artigo 22º.-Medidas disciplinarias.

Nos supostos de medidas disciplinarias por parte da empresa tales como propostas de despedimento, sancións ou amoestacións formais, estas deben ser comunicadas por escrito ao traballador ou traballadora e ao comité de empresa ou delegados correspondentes. Nestes casos, o traballador ou traballadora, se fose chamado ou chamada pola empresa, poderá ser acompañado polos seus lexítimos representantes legais.

Artigo 23º.-Reparto.

As empresas maioristas recomendarán aos seus clientes a necesidade de que os locais onde teña lugar a recepción de mercadorías solicitadas reúnan as debidas condicións, para tratar de evitar, no posible, tarefas que supoñan excesivo esforzo físico para os/as traballadores/as.

Artigo 24º.-Traballadores en cámaras de conxelación.

Os/as traballadores/as que traballen en cámaras frigoríficas con permanencia nelas por un tempo como mínimo do 25% da súa xornada laboral, con independencia de que sexa dotado de roupa axeitada ao seu cometido, percibirá un complemento do 25% do seu salario regulamentario.

Artigo 25º.-Retirada do carné de conducir e multas.

En caso de retirada do carné de conducir por causa non imputable ao traballador ou traballadora, a empresa comprométese a lle facilitar ao condutor afectado un posto de traballo idóneo, de acordo coa súa categoría profesional sen que con iso vexa diminuído o seu salario.

A empresa pagará as multas orixinadas por excesos de carga, mal aparcamento no caso de descarga e número de viaxeiros excesivos que teñan a condición de persoal ao servizo da empresa, así como cando no tacógrafo aparace un exceso de horario autorizado.

Estes feitos serán responsabilidade da empresa cando proveñan de ordes expresas desta.

Artigo 26º.-Seguridade no posto de traballo.

A todo/a traballador/a que, por calquera causa xustificada non puidese seguir desempeñando o posto de traballo para o que foi contratado, a empresa estará obrigada a lle outorgar un dereito preferente de ocupación das vacantes que existan, sempre e cando as características do posto habilitado sexan aptas ás condicións físicas ou intelectuais do/a traballador/a.

Artigo 27º.-Afiliação sindical.

A empresa ten o deber de respectar o dereito do/a traballador/a á afiliación sindical libre.

As empresas deducirán das nóminas as cotas correspondentes aos afiliados/afiliadas a centrais

sindicais. O/A traballador/a interesado/a na relación de tal operación remitiralle á empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, o sindicato a que pertence e a contía da cota correspondente.

Artigo 28º.-Garantía ad personam.

As condicións laborais pactadas neste convenio, enténdense con carácter de mínimas, e deberán ser respectadas as condicións de todo tipo que veñan disfrutando os/as traballadores/as en canto que sexan máis beneficiosas que as aquí establecidas.

Artigo 29º.-Visitas médicas.

En caso de saídas ao médico, a empresa aboará o tempo empregado cando a visita coincida co horario de traballo. Para o seu aboamento será preceptivo que o volante estea asinado polo médico, á vez que datado.

Artigo 30º.-Gastos de locomoción.

Todos os/as traballadores/as percibirán en concepto de complemento de locomoción a cantidade de 52,74 euros no ano 2004 e 54,22 no ano 2005 mensuais. Esta cantidade aboarase nos doce meses do ano.

Artigo 31º.-Comité de empresa.

A empresa facilitará local axeitado, no caso de que dispoñan del, para as reunións e consultas do/a delegado/da ou comité de delegados cos/coas traballadores/as, así coma un taboleiro para poñer comunicacións, avisos, carteis, etc.

De acordo co establecido no artigo 68 e) do Estatuto dos traballadores, as horas retribuídas para a representación dos traballadores/as poderán ser desfrutadas por un ou varios membros dunha mesma organización sindical, sen exceder o máximo total de horas ás que esta organización sindical teña dereito con base nos seus representantes dentro da empresa concreta na que se propón esta acumulación.

Artigo 32º.-Comisión paritaria.

Para a interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado por ambas as dúas partes neste convenio, créase unha comisión paritaria que estará composta da seguinte forma:

-Presidenta-secretaria: Pilar Cancela Rodríguez.

-Cinco vocais representando a parte social.

-Cinco vocais representando a parte económica.

A referida comisión actuará no ámbito da súa competencia, sen invadir as esferas daqueles organismos e xurisdicións que teñan unha competencia determinada e concreta recoñecida na normativa de convenios colectivos.

Artigo 33º.-Xubilación.

A idade de xubilación obrigatoria será os 65 anos, sempre e cando se reúnan os requisitos legais para acceder á correspondente prestación. A xubilación

voluntaria será aos 64 anos, segundo a normativa legal vixente en cada comomento, e de mutuo acordo, empresa e traballador, aos 60 anos, compensando a empresa as diferencias salariais e de cotización á Seguridade Social ata os 65 anos.

Artigo 34º.-Declaración de principios.

Os representantes sociais asinan este convenio comprometéndose formalmente a realizar unha maior produtividade que axude á supervivencia de todas as empresas do sector. Por outra banda, a representación económica observará o estrito cumprimento do convenio, mellorando as condicións laborais de todo tipo e en xeral dos produtores ao seu servizo. Ambas as dúas partes recoñecen e son conscientes de que son un todo para que a empresa poida proporcionar os elementos que correspondan a cada unha delas.

Artigo 35º.-Partes que o concertan.

Este convenio foi concertado pola Asociación Provincial de Empresarios Retallistas e Maioristas de Alimentación e pola Asociación de Supermercados e Autoservizos de Pontevedra e polas centrais sindicais CIG, UGT, CC.OO. e FETICO.

Artigo 36º.-Recoñecementos médicos.

Segundo o previsto na vixilancia da saúde pola Lei de prevención de riscos laboriais, que na redacción do artigo 22º establece o seguinte:

1. O empresario garántelles aos/ás traballadores/as ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o/a traballador/a preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe dos representantes dos traballadores, os supostos nos que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos/as traballadores/as ou para verificar se o estado de saúde do/a traballador/a pode constituír un perigo para eles/as, para os/as demais traballadores/as ou para outras persoas relacionadas coa empresa ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade.

En todo caso deberase optar pola realización daqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias ao traballador e que sexan proporcionais ao risco.

2. As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores levaranse a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa do traballador/a e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

3. Os resultados da vixilancia a que se refire o parágrafo anterior serán comunicados aos/ás traballadores/as afectados.

4. Os datos relativos á vixilancia da saúde dos traballadores non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo do/a traballador/a.

O acceso á información médica de carácter persoal limitarase ao persoal médico e ás autoridades sanitarias que leven a cabo a vixilancia da saúde dos traballadores, sen que poida facilitarse ao empresario ou a outras persoas sen consentimento expreso do traballador.

Malia o anterior, o empresario e as persoas ou órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados das conclusións que deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do/a traballador/a para o desempeño do posto de traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, co fin de que poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

5. Nos supostos en que a natureza dos riscos inherentes ao traballo o fagan necesario, o dereito dos/as traballadores/as á vixilancia periódica do seu estado de saúde deberá ser prolongado máis alá da finalización da relación laboral, nos termos que regulamentariamente se determinen.

6. As medidas de vixilancia e control da saúde dos/as traballadores/as levaraas a cabo persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

Artigo 37º.-Prestación por quilometraxe.

Todos aqueles traballadores e traballadoras que teñan que realizar desprazamentos en vehículo propio en tarefas ou traballos encomendados directamente pola empresa, percibirán 0,17 céntimos de euro por km, respectándose as condicións máis beneficiosas que viñesen desfrutando anteriormente ao asinamento deste convenio.

O anterior enténdese que non afecta a un traslado voluntario a outro centro de traballo.

Artigo 38º.-Traballadores eventuais.

Todos aqueles traballadores/as temporais e eventuais que a partir do 17 de xuño de 1988 superen tres anos de contratación, nunha ou varias das modalidades temporais de contratación actualmente en vigor, pasarán á situación de fixos.

Para efectos do cómputo da dita duración contaranse os períodos de traballo efectivo, IT na súas distintas clases e duración, e calquera circunstancia que leve consigo unha suspensión temporal do contrato de traballo (coa excepción de calquera tipo de excedencia).

Para estes efectos computarase como tempo traballado, a permanencia en empresas filiais da principal.

Este artigo non será de aplicación a aqueles traballadores/as que cesen voluntariamente e retornen á empresa ou que sexan contratados ao abeiro do artigo 42º deste convenio no seu punto c).

Artigo 39º.-Premios por permanencia.

Se ao producirse a xubilación, o traballador ou traballadora acredítase unha antigüidade na empresa de máis de trinta anos, percibirá un premio de per

manencia consistente en dous meses de vacacións retribuídas.

Artigo 40º.-Descanso semanal.

Cando por coincidir o día de descanso semanal noutro festivo, o traballador ou traballadora afectado/a se vexa privado do seu disfrute, as empresas veranse na obriga de compensar este con outro día de descanso en día laborable, nun prazo non superior a quince días, a partir da data do día do que lle correspondese desfrutar.

Artigo 41º.-Inventarios.

Os inventarios xerais anuais efectuaranse en días laborables que non sexan festivo estatal ou autonómico, e compensaranse conforme este convenio colectivo os excesos de xornada.

Artigo 42º.-Dereito de información en materia de contratación.

Recóllese neste artigo a Lei 2/1991, do 7 de xaneiro, sobre os dereitos de información dos representantes dos traballadores en materia de contratación. Para a súa aplicación observaranse as seguintes condicións:

1. Este texto manterá a súa vixencia no convenio ata o momento da derogación da Lei 2/1991, do 7 de xaneiro, no que quedará sen efecto.
2. Este texto recollerá no seu contido calquera modificación que se produza non articulado da citada lei.

Texto da Lei 2/1991, do 7 de xaneiro:

Artigo 1º.

1. O empresario entregaralle á representación legal dos traballadores unha copia básica de todos os contratos que deban celebrarse por escrito, agás os contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre os que se establece o deber de notificación á representación legal dos traballadores.

Co fin de comprobar a adecuación do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá todos os datos do contrato agás o número do documento nacional de identidade, o domicilio, o estado civil e calquera outro que, de acordo coa Lei orgánica 1/1992, do 5 de maio, puidera afectar á intimidade persoal.

A copia básica será entregada polo empresario, nun prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato aos representantes legais dos traballadores, os que a asinarán para os efectos de acreditaren que se produciu a entrega. Posteriormente, a referida copia básica enviarase á oficina de emprego.

Nos contratos suxeitos á obriga do rexistro no Inem, a copia básica remitirase xunto co contrato á oficina de emprego. Nos restantes supostos remitirase exclusivamente a copia básica.

2. O empresario notificaralles aos representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo aos que se refire o número 1, así como

as denuncias correspondentes a estes no prazo dos dez días seguintes a quen teña lugar.

3. Os representantes legais dos traballadores/as deberán recibir, polo menos trimestralmente, información respecto das previsións do empresario sobre formalización de novos contratos, indicando o número destes e as modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, así como dos supostos de subcontratación.

Artigo 2º.

Os representantes da Administración, así como os das organizacións sindicais e os das asociacións empresariais que teñan acceso á copia básica do contrato, en virtude da súa pertenza aos órganos de participación institucional que regulamentariamente teñan tales facultades, observarán sixilo profesional, e non poderán utilizar a dita documentación para fins distintos dos que motivaron o seu coñecemento.

Artigo 3º.

1. O empresario, con ocasión da extinción do contrato, comunicaralles aos traballadores/as a denuncia ou, se é o caso, o aviso previo da súa extinción, e deberá xuntar unha proposta de documento de liquidación das cantidades que se deben.

O/A traballador/a poderá solicitar a presenza dun representante legal dos traballadores/as no momento de proceder ao asinamento do recibo de liquidación, facéndose constar nel o feito do seu asinamento en presenza dun representante legal dos traballadores, ou ben que o traballador non fixo uso desta posibilidade. Se o empresario impedise a presenza do representante no momento da sinatura, o/a traballador/a poderá facelo constar no propio recibo, para os efectos oportunos.

2. A liquidación dos salarios que correspondan aos traballadores fixos descontinuos, nos supostos de conclusión de cada período de actividade, levarase a cabo con suxeición aos trámites e garantías establecidas no número anterior.

3. A comisión paritaria velará polo cumprimento nesta materia nos termos das cláusulas anteriores.

Artigo 43º.-Clasificación do persoal.

O persoal ao servizo das empresas afectadas por este convenio colectivo, quedará 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 senón meramente enunciativas.

-Grupo I.

Están abranguidos neste grupo aqueles/as traballadores/as que coordina, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, con alto grao de autonomía a partir de directrices xerais. Exercen a supervisión a través de mandos intermedios, co fin de conseguir os obxectivos operacionais marcados.

-Grupo II.

Están abranguidos neste grupo aqueles/as traballadores/as cunha actividade que se desenvolve baixo especificacións precisas e con certo grao de autonomía, podendo coordinar o traballo dun equipo, e para o seu desenvolvemento requírese unha pericia ou habilidade sistemática en actividades ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, estando ou non estandarizados.

-Grupo III.

Están abranguidos neste grupo todos aqueles/as traballadores/as en postos que se executen baixo instrucións concretas con dependencia xerárquica e funcional total. Exíxese o coñecemento total do oficio, e as funcións poden implicar incomodidade temporal ou esforzo físico.

A precedente definición de grupos profesionais non implica a derogación das categorías profesionais e a súa definición funcional contidas na vixente Ordenanza laboral de comercio.

Suprímense as seguintes categorías profesionais: xefe de taller, escaparatista, vixilante, sereo, ordenanza e porteiro; cobrador, cosedor de sacos e conserxe, empacador e auxiliar de caixa de 20 a 22 anos con 3 asteriscos.

Artigo 44°.-Modalidades de contratación.

a) Contrato de formación.

Terá unha duración máxima de tres anos, cun salario do 90, 95 e 100% para o primeiro, segundo e terceiro ano, respectivamente, e en relación co salario base da súa categoría profesional.

b) Contratos en prácticas.

A retribución dos traballadores/as cun contrato en prácticas será do 100% do salario base da súa categoría profesional. A duración máxima deste contrato será de dous anos.

c) Contratos eventuais por circunstancias do mercado.

A duración máxima deste contrato será de 12 meses dentro dun período de 18 meses, cunha indemnización dun día de salario por mes traballado se o contrato é superior a seis meses. Os contratos celebrados antes da entrada en vigor deste convenio continuarán rexéndose pola normativa vixente da data na que se celebraron.

d) Contrato a tempo parcial.

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

e) Contrato de obra e servizo.

Este contrato será utilizado única e exclusivamente para aperturas de novos establecementos. Exclúese a posibilidade de celebralo máis dunha vez co mesmo traballador/a cando este contrato ten por obxecto a creación de novos establecementos comerciais.

A súa duración máxima será de dous anos e establécese unha indemnización por fin de contrato dun día por mes traballado, rateándose por meses os períodos inferiores.

Artigo 45°.-Estabilidade no emprego.

As empresas deste sector que contén con máis de 30 traballadores/as terán un cadro de persoal co 65% de emprego fixo. Para os efectos do seu cálculo non se incluírán os contratos de interinidade nin se computará o persoal dos centros de nova apertura durante os primeiros catorce meses. A comisión paritaria velará polo cumprimento nos mesmos termos que as cláusulas 2ª e 3ª.

Así mesmo, de acordo co establecido na disposición adicional 1ª, número 2ª, letra b) da Lei 12/2001 ou disposición que a substitúa, ambas as dúas partes coinciden en que durante toda a vixencia deste convenio será posible a conversión de todos os contratos temporais no contrato para o fomento da contratación indefinida regulamentado na devandita disposición.

Artigo 46°.-Mobilidade xeográfica.

a) Desprazamento: as empresas poderán desprazar o seu persoal a outros centros de traballo distintos a aquel en que presten os seus servizos, fundamentando o dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas, de produción ou de contratación.

b) Traslado: enténdese por traslado ou desprazamento a outro centro de traballo o que implique un cambio de domicilio. Un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo de novo destino diste máis de 40 km do seu centro actual ou do seu domicilio actual.

Para os supostos de traslados de persoal polos motivos establecidos na lei, establécense os seguintes mecanismos:

- Negociación preceptiva coa representación legal dos/as traballadores/as.
- Intervención dos mecanismos de AGA e, en caso de desacordo, da comisión paritaria.

- Recuperación do posto de traballo anterior en caso de laudo ou sentenza favorable.

- Aviso previo de 45 días.

- Prazo de incorporación ó novo centro de traballo de 30 días.

- Os traslados non terán unha duración inferior a 12 meses nun período de tres anos.

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

Os casos de traslado darán lugar ao devengo por parte do/a traballador/a trasladado dos seguintes conceptos compensatorios:

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

- Transporte de mobiliario, roupa e utensilios de fogar.

- Indemnización consistente en dúas veces o salario base mensual de categoría profesional, nun único pagamento.

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

- Notificada a decisión de traslado, o/a traballador/a poderá optar pola extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de 40 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de 30 mensualidades.

Artigo 47º.-Réxime disciplinario para o acoso sexual.

As partes comprométese a establecer un tratamento específico e en artigo propio nos supostos de acoso sexual e moral. O acoso sexual será tipificado como falta moi grave en todo caso. O acoso moral como falta grave o moi grave a teor das súas circunstancias.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito (poderá seguirse o réxime disciplinario establecido no acordo para a substitución da ordenanza do comercio). Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

O comité de empresa, os/as delegados/as de persoal, sección sindical e a dirección da empresa, velarán polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a, procurando silenciar a súa identidade, cando así sexa preciso.

Artigo 48º.-Réxime disciplinario.

- Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Falta de puntualidade, non xustificada, na asistencia ao traballo cando exceda de quince minutos nun mes.

2. A inasistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.

3. A non comunicación coa antelación previa debida da inasistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acreditase a imposibilidade da notificación.
4. O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que isto no causase risco á integridade das persoas.
5. A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.
6. As discusións con outros traballadores dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexa en presenza de público.
7. Non ter o uniforme da empresa debidamente coidado e limpo.
8. Non manter a boa imaxe e limpeza xeral do posto de traballo.
9. Entregarse a xogos e distraccións, calquera que sexa, durante a xornada laboral.
10. Realizar a compra persoal en horario laboral.
11. Falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar ao proceso produtivo e a imaxe da empresa.

-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo cando exceda de trinta minutos nun mes.
2. A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivasen prexuízos graves para a empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinarias e, en xeral, a bens da empresa ou comportasen risco de accidente para as persoas; neste caso serán consideradas como faltas moi graves.
3. Descoido importante na conservación dos xéneros, nos útiles, ferramentas e vehículos, cando diso se derivase prexuízo grave para a empresa.
4. Facturarse ou servirse a un mesmo as compras (seccións de perecedoiros) ou a familiares.
5. Discutir, descalificar ou chamar a atención a un compañeiro subordinado ou provedores diante dos clientes ou persoas alleas á empresa.
6. O emprego para uso particular de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivera autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, incluso fóra da xornada laboral.
7. Realizar chamadas a través de teléfono móbil en horas de traballo; no caso de ter que realizar algunha chamada de forza maior poderá utilizar o teléfono da empresa.
8. A inasistencia ao traballo sen a debida autoización ou causa xustificada de tres días en seis meses.
9. O estado de embriaguez ou a inxesta de estupefacientes manifestados en horas de traballo de forma notoria.
10. Falta notoria de respecto ou consideración ao público.
11. Orixinar frecuentes rifas e liortas cos compañeiros de traballo.
12. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e a imaxe da empresa.

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

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

-Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

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

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

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

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

5. Aceptar comisións, regalos, premios ou diñeiro derivado das relacións con provedores, intermediarios ou calquera persoa vinculada á empresa.

6. A apropiación, malversación, furto ou robo de bens propiedade da empresa, de compañeiros de traballo ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

7. O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produzan prexuízo grave para a empresa.

8. Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros e subordinados.

9. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente contra o respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo valéndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante dela.

10. O abuso de autoridade exercida polos que desempeñen funcións de mando.

11. A embriaguez habitual e drogodependencia manifesta en xornada laboral e no seu posto de traballo. O estado de embriaguez ou a inxesta de estupefacientes manifestados unha soa vez serán constitutivos de falta grave.

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

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

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

Artigo 49º.-Réxime de sancións.

-Sancións máximas.

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

Faltas leves:

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

Faltas graves:

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

Faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días.
 - Rescisión do contrato con perda de todos os seus dereitos na empresa.
- Para a imposición das sancións seguiranse os trámites previstos na lexislación xeral.

-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 50º.-Igualdade no traballo.

Respectarase o principio de igualdade no traballo para todos os efectos, non admitirá discriminación por razón de sexo, idade, ideoloxía, raza, minusvalidez, etc.

Artigo 51º.-Cláusula de sumisión ao AGA.

Ante a importancia que pode ter para a resolución dos conflitos laborais a elaboración do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as organizacións sindicais CIG, CC.OO., UGT, as partes asinantes deste convenio durante a súa vixencia acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que estean formuladas.

Artigo 52º.-Prevención de riscos laborais.

-Formación e crédito horario dos delegados de prevención.

Este punto ten como fundamento o desenvolvemento das facultades que a negociación colectiva

concede á disposición adicional 7ª do Real decreto 39/1997, polo que se aproba o Regulamento do servizo de prevención, na que se di que «na negociación colectiva poderán establecerse os criterios polos que se decida o tempo e os medios de que dispoñerán para o desempeño da súa actividade os traballadores/as designados polas empresas e os delegados de prevención, en canto á planificación e formación e materia preventiva».

Así, establécese que no suposto de que a empresa non estea obrigada e non opte pola constitución dun servizo de prevención propio ou mancomunado, nin recorra a un servizo de prevención alleo, e a excepción daquelas empresas en que o empresario poida asumir persoalmente a actividade de prevención, os/as delegados/as de prevención recibirán a mesma formación que os traballadores designados pola empresa para se ocuparen da actividade preventiva.

A formación mínima, neste caso, será a sinalada no artigo 34 do Regulamento como funcións de nivel básico, co contido resinado no punto B do anexo IV do mencionado Regulamento do servizo de prevención.

Nos demais casos, con independencia da modalidade de servizo de prevención que as empresas teñan, o empresario deberá proporcionarlles aos/as delegados/as de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

A formación deberá ser facilitada polo empresario polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia que deberán adaptarse á evolución dos riscos e aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario.

O tempo empregado no desempeño das súas funcións polos/as delegados/as de prevención, como sinala o artigo 37 da Lei de prevención de riscos laborais, estará incluído no crédito horario que lle corresponda pola súa condición de representante legal, dos traballadores/as; non obstante, non se imputará ao citado crédito horario o tempo empregado nos seguintes cometidos:

- a) As reunións convocadas polos comités de seguridade e saúde.
- b) As reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos.
- c) Acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo do ambiente de traballo.
- d) Acompañar os inspectores de Traballo e Seguridade Social nas visitas que realicen aos centros de traballo para comprobar os cumprimentos da normativa sobre prevención de riscos laborais.
- e) As visitas aos centros de traballo para coñecer as circunstancias que deran lugar a un dano na saúde dos traballadores/as unha vez que o empresario lles informara de tal acontecemento. Neste caso, os/as delegados/as de prevención deberán emitir informe detallando as características da visita efectuada e unha copia deste seralle entregada ao empresario.

-Formación xeral sobre prevención de riscos laborais.

Tal e como especifica o artigo 19 da Lei de prevención de riscos laborais, deberase garantir que cada traballador/a reciba unha formación teórica e práctica suficiente e axeitada en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, como cando se produzan cambios nas funcións que desenvolva ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

A formación centrarase no posto de traballo ou función de cada traballador/a, adaptarase á evolución dos riscos e repetirase periodicamente cando sexa necesario.

En virtude do exposto, todas as empresas incluídas no ámbito de aplicación deste convenio deberán facilitar unha formación que reúna as seguintes características fundamentais:

a) Obxectivo: coñecemento por parte dos traballadores/as dos conceptos básicos en materia de prevención de riscos laborais e primeiros auxilios, cumprindo así o establecido nos artigos 19 e 20 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

b) Destinatarios: todos os traballadores/as.

c) Contido:

-Aspectos xerais da prevención de riscos laborais.

-Riscos xerais do centro de traballo.

-Riscos específicos do posto de traballo.

-Actuación diante de posibles emerxencias.

d) Periodicidade: a incorporación dos/as traballadores/as á empresa, así como cando se produza un cambio de posto de traballo en calquera outra circunstancia, que aconselle a actualización desta formación.

e) Equipos de protección individual e a súa utilización.

Paralelamente á formación que se imparta aos traballadores/as e cando non se poida eliminar ou limitar o risco por outros medios, deberán utilizarse equipos de protección individual, como marca o artigo 17 da Lei de prevención de riscos laborais.

Os equipos de protección individual necesarios identificaranse a partir das avaliacións de riscos que se realicen na empresa.

Cada posto de traballo terá determinado o tipo de equipo de protección individual que será obrigatorio ou recomendable utilizar segundo a tarefa que se estea realizando, e vixiarase tanto que estes equipos cumpran os requisitos marcados na lexislación vixente, coma a súa utilización por parte dos interesados/as.

f) Avaliación e saúde dos/as traballadores/as:

A vixilancia da saúde dos traballadores/as ten como obxectivos fundamentais poder actuar precozmente diante de alteracións da saúde destes, así como o control do medio de traballo a través das consecuencias que ten sobre eles. Por iso, as empresas garantiránlles aos traballadores ao seu servizo a vixilancia periódica da súa saúde, en función dos riscos inherentes ao seu traballo.

Os/as traballadores/as que así o desexen serán sometidos a recoñecementos nos que se revise o seu estado de saúde nos seguintes supostos:

1. Cando se incorporen a un posto de traballo.
2. Despois dunha ausencia prolongada.
3. A intervalos periódicos que se determinen nos protocolos sobre a vixilancia da saúde que sexan elaborados pola Administración sanitaria.

Estes recoñecementos realizaranse tendo en conta os riscos específicos cos que se atopan expostos os traballadores no seu posto de traballo, e os resultados terán a privacidade marcada no artigo 22 da Lei de prevención de riscos laborais.

As empresas e os/as traballadores/as en materia de seguridade e saúde laboral respectarán e cumprarán o establecido na Lei de prevención de riscos laborais e nos regulamentos que a desenvolven, permanecendo en vigor o establecido neste artigo durante toda a vixencia da citada lei. Así mesmo, o contido do artigo sufrirá as modificacións que á súa vez afecten a lei ou aos seus regulamentos.

Disposicións transitorias

Primeira.-Ambas as dúas partes comprométese a iniciar a negociación do convenio colectivo a partir da segunda quincena do mes de xaneiro de cada ano.

Segunda.-As partes asinantes deste convenio amosan a súa vontade de que a figura contractual prevista no artigo 43 C) se instrumentalice de acordo coa declaración de motivos contida nel. Para tal efecto a comisión paritaria do convenio fará un seguimento específico, nos termos previstos no artigo 32 do propio texto, a través de reunións que terán lugar por instancia de cada unha das partes asinantes.

ANEXO

Táboas salariais

Categorías	Ano 2004 (€)	Ano 2005 (€)
* Grupo profesional I -Nivel salarial A		
(*) Categorías incluídas		
Xefe/a de división	866,34	892,33
Xefe/a de sección administrativa	866,34	892,33

Xefe/a de persoal	866,34	892,33
Xefe/a de compras	866,34	892,33
Xefe/a de vendas	866,34	892,33
Encargado/a xeral	866,34	892,33
-Nivel salarial B		
(*) Categorías incluídas		
Xefe/a administrativo/a	835,95	861,03
Xefe/a de almacén	835,95	861,03
Contable-caixeiro/a	835,95	861,03
Oficial administrativo/a	835,95	861,03
Operado/a máquinas contables	835,95	861,03
* Grupo profesional II		
-Nivel salarial A		
(*) Categorías incluídas		
Prof. de oficio de 1ª chofer 1ª	805,56	829,73
Xefe/a de grupo	805,56	829,73
Viaxante	805,56	829,73
Xefe/a de supermercado	805,56	829,73
-Nivel salarial B		
(*) Categorías incluídas		
Corredor/a de praza	775,12	798,37
Vendedor/a poxador/a, comprador/a	775,12	798,37
Dependente/a maior	775,12	798,37
Xefe/a de sección mercantil	775,12	798,37
Encargado/a de establecemento	775,12	798,37
Secretario/a	775,12	798,37
Debuxante/a	775,12	798,37
Xefe/a de sección de servizos	775,12	798,37
Visitador/a	775,12	798,37
Xefe/a de taller	775,12	798,37
* Grupo profesional III		
-Nivel salarial A		
(*) Categorías incluídas		
Aux. caixa maior 25 anos ***	775,12	798,37
Profesional oficial 2ª chofer 2ª	759,92	782,72
Capataz	744,74	767,08
Auxiliar	744,74	767,08
Dependente/a	744,74	767,08
Aux. administrativo/a ou perforista	744,74	767,08

Mozo/a especializado/a	744,74	767,08
Escaparatista	744,74	767,08
Mozo/a	744,74	767,08
-Nivel salarial B		
(*) Categorías incluídas		
Auxiliar de caixa	719,38	740,96
Axudante/a	719,38	740,96
-Nivel salarial C		
(*) Categorías incluídas		
Axudante/a	699,16	720,14
Telefonista	699,16	720,14
Persoal de limpeza	699,16	720,14