



[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

---

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERIA DE TRABALLO E BENESTAR DE LUGO

*Anuncio*

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo para o sector COMERCIO DE ALIMENTACION, da provincia de Lugo, asinado o día 22 de novembro de 2010, pola representación da Asociación de Empresarios Maioristas de Alimentación de

Lugo e das centrais sindicais USO (49.25 %), UGT (23.88 %) e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

ESTA XEFATURA TERRITORIAL, **ACORDA:**

Primeiro: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios deste Departamento, así como o seu depósito.

Segundo: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 7 de febreiro de 2011.- A Xefa do Servizo de Relacións Laborais, Matilde Isabel Alonso da Cunha

**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, isto 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 2010 ó 31 de decembro do ano 2012, 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 tres membros da organización empresarial asinante, dous de Unión Sindical Obreira e un de Unión Xeral de Traballadores.

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 o primeiro ano de vixencia do Convenio, isto é, durante o ano 2010, será de 1.814 horas de traballo efectivo en cómputo anual.

Para o resto da vixencia do presente Convenio, isto ó, os anos 2011 e 2012, a xornada laboral será de 1.812 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.- Vacacións.-** O persoal comprendido neste Convenio gozará dun período anual de vacacións de 31 días naturais cuido disfrute comenará en día laborable.

A retribución correspondente ó período total de vacacións estará constituído polo salario base e a "antigüedad 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, señalaráse 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.

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 Legislativo 1/1.995, 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 días.

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.- Cumplimento 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, entenderáse 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 "antigüedad consolidada" que con arranxo á súa categoría profesional, correspóndese polo Convenio.

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

**a) Excedencia voluntaria.-** O traballador cunha antigüedad 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 transcurriren 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.

Asimesmo 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 antigüedad.

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 puderan preverse con antelación, nos que o prazo de preaviso se reducirá a 15 días.

**Artigo 14º.- Protección da vida familiar.-** Sen perxuízo 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 acollimento, 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 acumula-lo permiso por lactancia que se prevé no artigo 11.11 do presente Convenio nun período de sete días. Para as lactancias que se inicien dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, a acumulación do permiso por lactancia será nun período de quince días naturais.

**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 grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

**d) Reducción 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) Reducción 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 2010 serán os recollidos na táboa salarial adxunta como Anexo I, supoñendo un incremento salarial do IPC real do ano 2009 máis 1 punto.

Os salarios para as distintas categorías para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2011 serán o resultado de aplicar sobre as táboas do ano 2010 incremento consistente no IPC real do ano 2010 máis 1,20 puntos sen que o incremento así calculado poida ser superior ao 2,25%.

Os salarios para as distintas categorías para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2012 serán o resultado de aplicar sobre as táboas do ano 2011 incremento consistente no IPC real do ano 2011 máis 1,30 puntos sen que o incremento así calculado poida ser superior ao 2,50%.

**Artigo 16º.- Antigüedade 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 antigüedade na empresa, modificación que supuso a desaparición deste concepto a partires do ano 1997 co fin de favorecer-la 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 "antigüedade consolidada" para aqueles traballadores a que viñan percibindo, concepto cuia 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 "antigüedade 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 servizos 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 "antigüedade 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 3,28 euros por día de traballo efectivo para o ano 2010.

O importe do sobresoldo de transporte para os anos 2011 e 2012 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 21,95 euros mensuais por quebranto de moneda para o ano 2010. 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 2011 e 2012 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 unha retribución, incluído o salario habitual, de 99,90 euros por cada xornada completa durante o ano 2010.

O importe da retribución do traballo en domingos e festivos para os anos 2011 e 2012 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 condutores-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. Dita gratificación será do 25% do salario base dende o 1 de xaneiro de 2012.

Os condutores-repartidores de vehículos frigoríficos percibirán un plus mensual de 30,54 euros durante o ano 2010. Dito plus, para os anos 2011 e 2012, será de 35 euros.

**Artigo 23º.- Axudas de custo e kilometraxo.-** Todo traballador con dereito a axuda de custo percibirá 44,39 euros por axuda de custo completa e 13,32 euros por media axuda (xantar ou cea) durante o ano 2010, ou ben gastos a xustificar á elección da empresa.

O importe das axudas de custo para os anos 2011 e 2012 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. Para os procesos de IT que se inicien dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo o complemento do cen por cen terá lugar a partires dos 50 días do comenzo da IT.

#### **Artigo 25º.-Xubilacións.**

a) A fin de facilitar o relevo xeneracional nas plantillas das empresa e adaptar estas ás necesidades das empresas, 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 conformidade co disposto no Real Decreto 1194/1985, 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, xubilacións parciais conforme á normativa vixente en cada momento, debendo en tales casos as empresas substituír a xornada reducida simultaneamente á xubilación parcial por outros traballadores contratados nas condicións previstas na normativa.

Non obstante o anterior, recoñécese aos traballadores que cumplan os requisitos legais o dereito a pasar a situación de xubilación parcial sempre que se xubilen parcialmente coa redución máxima da xornada que a normativa permita en cada momento. En tal caso, o tanto por cento da xornada que subsista para o traballador parcialmente xubilado poderá acumularse pola empresa nos meses inmediatamente posteriores ao acceso á xubilación parcial ou en outros períodos.

En todo caso o traballador interesado na xubilación parcial terá que comunicalo á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data na que pretenda acceder á xubilación parcial.

**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 lexislativas 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 establecimentios 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.-** Á finalización dos contratos temporais, agás os de interinidade, o traballador terá dereito a percibir 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 do 40%.

A partires do 1 de xaneiro de 2011 o cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de máis de 5 traballadores será do 50%, tasa de estabilidade que, no seu caso, servirá de referencia para os incentivos á contratación indefinida que se fagan depender dunha tasa de estabilidade establecida no convenio específico de aplicación á empresa.

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 repara-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 repara-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 solicitalo 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 26.000 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.- Réxime 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 comprométese 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 ámbito 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 servizos, 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 requerida.

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 procedimentos amplios, cun alto grao de autonomía a partir de directrices xerais. Exercent 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 prevénse 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 antigüedad como auxiliar de caixa de catro anos.

Para aqueles traballadores que xa teñan cumprida tal antigüedad 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 cumprisen a antigüedad 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 antigüedad como axudante de dependente de tres anos.

A antigüedad computable ós efectos do ascenso de axudante de dependente a dependente comenza a computarse en todo caso dende o 24 de novembro de 2007 para os traballadores contratados como axudantes de dependente con anterioridade a tal data e dende a data de contratación como axudante de dependente para os traballadores contratados con posterioridade ao 24 de novembro de 2007.

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

A antigüedad computable ós efectos do ascenso de mozo a mozo especialista comenza a computarse en todo caso dende o 24 de novembro de 2007 para os traballadores contratados como mozos con anterioridade a tal data e dende a data de contratación como mozo para os traballadores contratados con posterioridade ao 24 de novembro de 2007.

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

**Artigo 39º.- Roupa de traballo.-** Aos traballadores que proceda por exixirilles a empresa o uso de uniforme, se lles proveerá obrigatoriamente ao comenzo da relación laboral de dito uniforme en número de dous uniformidades, repoñéndose estes por unidades en anualidades sucesivas ou, no seu caso, por cambio en todo ou parte do uniforme según temporada.

Tales prendas de traballo, de uso obrigatorio na xornada laboral, haberán de ser conservadas en correcto estado de hixiene.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA.-** Entendendo as partes asinantes que a denominación da categoría "xefe de sección" que figuraba nas táboas salariais de edicións anteriores do presente Convenio pode inducir a erro, procédese ao cambio de dita denominación pola de "xefe de área".

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-** 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.

## ANEXO I: TÁBOA SALARIAL 2010: CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN DE LUGO

Vixencia: 01/01/10 ó 31/12/10

CATEGORÍA PROFESIONAL	Soldo Mensual	Plus Transp.	Retribuc. Anual	Antig.Consolid. Cuatrien/mes
<b>GRUPO I</b>				
Director	1.026,21	3,28	16.291,87	32,22
Encargado Xeral	961,39	3,28	15.319,57	30,18
<b>GRUPO II</b>				
Xefe de División	974,35	3,28	15.513,97	30,59
Xefe de Persoal	961,39	3,28	15.319,57	30,18
Xefe de Compras	961,39	3,28	15.319,57	30,18
Xefe de Ventas	961,39	3,28	15.319,57	30,18
Xefe de Área	929,35	3,28	14.838,97	29,18
Xefe de Sucursal ou Supermercado	901,94	3,28	14.427,82	28,31
Xefe de Almacén	901,94	3,28	14.427,82	28,31
Xefe de Grupo	901,94	3,28	14.427,82	28,31
Encargado Establecemento, Vendedor, Comprador	853,07	3,28	13.694,77	26,78
Xefe Administrativo	920,42	3,28	14.705,02	28,90
Xefe de Sección Administrativa	883,39	3,28	14.149,57	27,73
Xefe de Sección Servicios	871,03	3,28	13.964,17	27,35
<b>GRUPO III</b>				
Corredor de Praza ou Vixiante	837,00	3,28	13.453,72	26,28
Dependente	849,20	3,28	13.636,72	26,66
Dependente Maior	908,88	3,28	14.531,92	28,54
Axudante	778,30	3,28	12.573,22	24,44
Contable	859,53	3,28	13.791,67	26,99
Oficial Administrativo ou Operador de Máquinas Contables	849,20	3,28	13.636,72	26,66
Auxiliar Administrativo ou Perforista	777,05	3,28	12.554,47	24,40
Profesional de Oficio de 1ª	826,46	3,28	13.295,62	25,95
Profesional de Oficio de 2ª	805,91	3,28	12.987,37	25,30
Mozo Especializado	777,05	3,28	12.554,47	24,40
Mozo	745,23	3,28	12.077,17	23,40
Empaquetadora	745,23	3,28	12.077,17	23,40
Cobrador	818,67	3,28	13.178,77	25,70
Caixeiro	778,30	3,28	12.573,22	24,44
Auxiliar de Caixa	759,68	3,28	12.293,92	23,85

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

R. 0677