

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Economía, Emprego e Industria

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Emprego e Economía Social

*Resolución pola que se inscribe no Rexistro e se dá publicidade ao convenio colectivo de traballo do sector de rematantes serradoiros e almacenistas de madeira da provincia da Coruña*

Visto o expediente do convenio colectivo de traballo do sector de REMATANTES SERRADOIROS E ALMACENISTAS DE MADEIRA da provincia de A Coruña (código 15001235011982), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 04.05.2017, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

#### RESOLVE:

1.º.–Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 20 de xuño de 2017.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA DA PROVINCIA DE A CORUÑA

ANOS 2016-2018

#### CAPÍTULO I.-DISPOSICIÓNS XERAIS

##### Art. 1.–Partes signatarias.

Son partes asinantes do presente convenio, en representación empresarial: a ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA DE A CORUÑA; en representación dos traballadores as Centrais Sindicais: UNIÓN XERAL DE TRABALLADORES (UGT), COMISIÓNS OBREIRAS (CCOO) e a CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG). Ámbalas partes recoñécense mutuamente lexitimación para negociar-lo presente convenio.

##### Art. 2.–Ámbito territorial, funcional e persoal.

a) Territorial.–O presente convenio será de aplicación en toda a provincia de A Coruña.

b) Funcional.–Están afectadas polo presente convenio:

b.1.–As empresas que teñan como actividade principal a de rematantes e serradoiros de madeira. En todo caso, as devanditas empresas entenderanse incluídas no ámbito funcional deste convenio se realizan actividades accesorias e complementarias das principais mencionadas, consistentes no cepillado, agargalado e elaboración de palés, de embalaxes e outros preparados industriais da madeira procedentes do seu propio serrado.

b.2.–As empresas que teñan como actividade principal a realización de talas, sacas e entresacas no monte.

c) Persoal.–O presente convenio será de aplicación a tódolos traballadores, traballadoras e empresas incluídas no seu ámbito territorial e funcional, agás aquelas que teñan convenio propio.

**Art. 3.-Ámbito temporal e denuncia.**

- 1.-A duración do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro do 2018.
- 2.-Unha vez chegada a data de finalización, o convenio prorrogarase anualmente, de non terse producido a denuncia expresa do mesmo por calquera das partes con polo menos dous meses de antelación á referida data de finalización da duración pactada ou de calquera das súas prórrogas, no seu caso.
- 3.-Non obstante, no suposto de ter sido denunciado e co obxecto de evitar situacións de baleiro normativo, continuará sendo de aplicación na súa totalidade o seu contido normativo deica a sinatura dun novo convenio. A estes efectos, entenderase que tódolos conceptos salariais teñen carácter normativo.

**Art. 4.-Garantía “ad personam”.**

Respectarase a tódolos traballadores as situacións persoais actualmente consolidadas no seu conxunto, en canto determinen maiores dereitos aos recoñecidos neste convenio.

**CAPÍTULO II.-COMISIÓN PARITARIA****Art. 5.-Comisión Paritaria.**

- 1.-Créase unha Comisión Paritaria composta por 6 membros, designados 3 por cada unha das partes asinantes do presente convenio, empresarial e sindical, na forma que decidan as respectivas organizacións e coas funcións que se especifican no artigo seguinte.
- 2.-Os acordos da Comisión Paritaria adoptaranse en todo caso por maioría das partes, e aqueles que interpreten este convenio terán a mesma eficacia que a norma que fose interpretada.
- 3.-A Comisión Paritaria reunirse cantas veces se estimen necesarias, a instancia de calquera das partes asinantes do presente convenio.
- 4.-Sinálase como domicilio da Comisión Paritaria o da Asociación Provincial de Industrias de Rematantes e Serradoiros de Madeira da provincia de A Coruña.

**Art. 6.-Funcións e procedemento da Comisión Paritaria.**

- 1.-A Comisión Paritaria á que se refire o artigo anterior, terá as seguintes funcións:
  - a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.
  - b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.
  - c) Á instancia de algunha das partes mediar e/ou conciliar, no seu caso, e, previo acordo das partes e a solicitude das mesmas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos, todos eles de carácter colectivo, poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.
  - d) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente convenio, ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte do mesmo.
  - e) As establecidas no artigo 40 deste convenio.
  - f) O coñecemento das comunicacións de inicio dos procedementos de non aplicación das condicións de traballo efectuadas polas empresas, en cumprimento da obriga establecida no Convenio Estatal do Sector da Madeira.
  - g) O coñecemento das discrepancias que xurdan nos procedementos de non aplicación das condicións de traballo, unha vez rematado o período de consultas con desacordo entre as partes.

2.-Como trámite previo e preceptivo a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes asinantes do presente convenio obríganse a poñer en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen xurdir en relación á interpretación e aplicación do mesmo, sempre que sexan da súa competencia conforme ao establecido no apartado precedente, a fin de que, mediante a súa intervención, se resolva o problema xurdido ou, se iso non foxe posible, emita un ditame ao respecto. Dito trámite previo entenderase cumprido no caso de que houbese transcorrido o prazo previsto no apartado 5 sen que se emitise resolución ou ditame.

3.-Establécese que as cuestións propias da competencia da Comisión Paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma de escrito-proposta, ao que se deben acompañar todos aqueles documentos que sexan necesarios para a mellor comprensión da cuestión proposta. O seu contido será o suficiente para que se poida examinar e analiza-lo problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

- a) Exposición sucinta e concreta do asunto.
- b) Razóns e fundamentos que entenda lle asisten ao propoñente.
- c) Proposta e petición concreta que se lle formule á Comisión.

4.–A Comisión poderá solicitar, por vía de ampliación, canta información ou documentación se estime pertinente para unha mellor ou mais completa información do asunto, a cuxo efecto concederáse ao propoñente un prazo de cinco días hábiles.

5.–A Comisión, unha vez recibido o escrito proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a 20 días para resolver a cuestión xurdida ou, se iso non fose posible, emiti-lo oportuno ditame.

Non obstante, o devandito prazo será de 7 días cando se trate do coñecemento das cuestións promovidas ante a Comisión en materia de non aplicación das condicións de traballo.

6.–Para a solución das discrepancias xurdidas no seo da propia comisión paritaria, así como nos supostos en que a comisión non alcance acordo algún, seguiranse os procedementos establecidos no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

7.–Aos efectos de solucionar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo ás que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a comisión paritaria coñecerá preceptivamente das mesmas. Non obstante, nos supostos en que a comisión paritaria non alcance acordo algún, calquera das partes poderá someter as discrepancias a un arbitraxe vinculante, seguíndose a tal efecto os procedementos establecidos no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) ou, no seu caso, nos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os correspondentes acordos interprofesionais previstos no artigo 83 do Estatuto dos Traballadores.

### **CAPÍTULO III.–CONTRATACIÓN**

#### **Art. 7.–Forma do contrato.**

1.–A admisión de traballadores na empresa, a partir da entrada en vigor do presente convenio, realizarase a través do contrato escrito.

2.–Así mesmo, formalizaranse por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación dos mesmos e o aviso previo da finalización dos contratos temporais.

3.–O contrato de traballo deberá formalizarse antes de comezar a prestación de servizos. No contrato escrito constarán as condicións que se pacten, o grupo profesional en que queda encadrado o traballador e os demais requisitos formais legalmente esixidos. Unha vez rexistrado o contrato na oficina pública, entregarase copia ao traballador.

#### **Art. 8.–Condicións xerais de ingreso.**

1.–O ingreso ao traballo poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades reguladas no Estatuto dos Traballadores e as súas disposicións de desenvolvemento, e no presente convenio colectivo.

2.–As empresas estarán obrigadas a solicitar dos organismos públicos de emprego os traballadores e traballadoras que necesiten, cando así o esixa a lexislación vixente, mediante oferta de emprego.

#### **Art. 9.–Probos de aptitude.**

As empresas, previamente ao ingreso, poderán realizar aos interesados as probas de selección (teóricas, prácticas, médicas ou psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude e a súa preparación son adecuadas ao grupo profesional e posto de traballo que vaian desempeñar.

#### **Art. 10.–Período de proba.**

1.–Poderase concertar, por escrito, un período de proba, que en ningún caso poderá exceder de:

- a) Grupos 1 e 2: seis meses
- b) Grupos 3 e 4: dous meses.
- c) Grupo 5: un mes.
- d) Grupos 6 e 7: quince días.

2.–Os traballadores que nun período de dous anos formalicen varios contratos de traballo, de carácter temporal, calquera que sexa a súa modalidade, para o mesmo grupo profesional e posto de traballo, e para a mesma empresa ou grupo de empresas, estarán exentos do período de proba.

3.–No suposto de contratacións de duración igual ou inferior a tres meses, o período de proba non poderá exceder nunca do 50% da duración pactada.

4.–Os períodos de proba anteriormente indicados non resultarán de aplicación naqueles supostos nos que, como consecuencia das políticas de fomento de emprego indefinido, se establezan legalmente outros períodos de proba, casos nos que serán de aplicación estes últimos.

#### **Art. 11.–Contrato fixo de persoal.**

Entenderase como contrato de traballo fixo de persoal o que se concerte entre a empresa e o traballador ou traballadora, para a prestación laboral durante tempo indefinido. Esta será a modalidade de contratación laboral preferente do sector.

#### **Art. 12.–Contrato para obra ou servizo determinado.**

1.–Este contrato é o celebrado ao amparo do artigo 15.1.a) do Estatuto dos Traballadores.

2.–A duración do mesmo axustarase aos seguintes principios:

a) Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra ou servizo determinado, e poderá ter unha duración máxima de tres anos.

b) Non obstante, respectando o prazo máximo de duración establecido na letra precedente, previo acordo entre as partes, o contrato para obra ou servizo determinado non cambiará a súa natureza aínda que o traballador preste os seus servizos en distintas obras dentro da mesma provincia, todo elo sen prexuízo do dereito á percepción dos conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos.

3.–Os traballadores que formalicen un contrato para unha obra ou servizo determinado, unha vez rematado o mesmo por expiración do tempo pactado ou de calquera das súas prórrogas, terán dereito a percibir unha indemnización de quince días de salario por ano de servizo se a duración do contrato fose igual ou inferior a catro meses, de vinte días por ano de servizo se a duración é superior a catro meses e igual ou inferior a doce meses, de vinte e catro días de salario por ano de servizo se a duración é superior a doce meses e igual ou inferior a vinte e catro meses, e de trinta días por ano de servizo se a duración é superior a vinte e catro meses.

#### **Art. 13.–Contrato eventual por circunstancias da produción.**

1.–Este contrato é o celebrado ao amparo do artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores.

2.–A duración máxima será de doce meses dentro dun período de dezoito meses. No caso de que se concerte por un prazo inferior a doce meses, poderá ser prorrogado por unha soa vez, con acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder de dito límite máximo.

3.–Os traballadores que formalicen un contrato eventual por circunstancias da produción, unha vez rematado o mesmo por expiración do tempo pactado ou de calquera das súas prórrogas, terán dereito a percibir unha indemnización de dous días de salario por cada mes de duración do contrato.

#### **Art. 14.–Contratos formativos.**

##### **1.–Contrato de traballo en prácticas.**

O contrato de traballo en prácticas poderá concertarse con quen estivese en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, así como outros títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, de acordo coas leis reguladoras do sistema educativo vixente, ou de certificado de profesionalidade de acordo con previsto na Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos cinco anos, ou de sete anos no caso de contratos concertados con traballadores ou traballadoras con discapacidade, inmediatamente seguintes ó remate dos correspondentes estudos, de acordo coas seguintes regras:

a) O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación cursados.

b) A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos. As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato.

c) Ningún traballador poderá permanecer como contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a dous anos en virtude da mesma actividade laboral ou ocupación obxecto da cualificación profesional asociada ao contrato. Tampouco se poderá estar contratado en prácticas na mesma empresa, ocupando o mesmo posto de traballo,

por tempo superior a dous anos, aínda que se trate de distinta actividade laboral ou ocupación obxecto da cualificación profesional asociada ao contrato.

d) A retribución do traballador ou traballadora non poderá ser inferior ao 60%, durante o primeiro ano, ou ao 75%, durante o segundo ano de vixencia do contrato, do salario fixado neste convenio para o mesmo ou equivalente posto de traballo.

e) Se ao remate do contrato en prácticas o traballador ou traballadora continuase na empresa, non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración do contrato en prácticas a efectos da antigüidade na empresa.

## **2.-Contrato de traballo para a formación e a aprendizaxe.**

O contrato de traballo para a formación e a aprendizaxe terá por obxecto a cualificación profesional dos traballadores e traballadoras nun réxime de alternancia laboral retribuída nunha empresa, con actividade formativa recibida no marco do sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo. O contrato para a formación e a aprendizaxe rexerá polas seguintes regras:

a) O devandito contrato poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinte e cinco anos que carezan da cualificación profesional recoñecida polo sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo requirida para concertar un contrato en prácticas. Poderanse acoller a esta modalidade contractual os traballadores ou traballadoras que cursen formación profesional no sistema educativo.

b) O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se celebre con persoas con discapacidade nin cos colectivos en situación de exclusión social previstos na Lei 44/2007, do 13 de decembro, para a regulación do réxime das empresas de inserción, sempre que neste último caso sexan contratados por parte de empresas de inserción que estean cualificadas e activas no rexistro correspondente.

c) Non se poderán celebrar contratos para a formación e a aprendizaxe cando o posto de traballo correspondente ao contrato foxe desempeñado con anterioridade polo traballador ou traballadora na mesma empresa por un tempo superior a doce meses.

d) A duración mínima do contrato será de seis meses e a máxima de tres anos. No caso de que o contrato foxe concertado por unha duración inferior á máxima indicada anteriormente, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, ata por dúas veces, sen que a duración de cada prórroga poida ser inferior a seis meses, e respectando en todo caso a duración máxima de tres anos.

As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato.

e) Rematada a duración do contrato, os traballador ou traballadoras non poderán ser contratados baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa, salvo que a formación inherente ao novo contrato teña por obxecto a obtención de distinta cualificación profesional.

f) Esta modalidade contractual deberá realizarse a tempo completo. O tempo dedicado a formación deberá ser de polo menos o 25% do total da xornada durante o primeiro ano do contrato, e do 15% durante o segundo e terceiro ano, debendo especificarse no contrato as horas e días dedicados á devandita formación. O ensino teórico procurarase que sexa previo á formación práctica ou, de non ser posible, alternarse con esta de forma racional, e deberá especificarse tamén no contrato a identificación do centro formativo, no seu caso, que sexa o encargado da formación teórica. En todo caso, o traballo efectivo que preste o traballador ou traballadora na empresa deberá estar directamente relacionado coa especialidade ou obxecto do contrato.

No contrato deberá figurar o nome e grupo profesional do titor encargado da formación práctica, quen deberá velar pola adecuada formación do traballador ou traballadora en formación, así como da prevención de todos os riscos profesionais.

g) A retribución do traballador ou traballadora non poderá ser inferior ao 75%, durante o primeiro ano, ao 85%, durante o segundo ano, e ao 95% durante o terceiro ano de vixencia do contrato, do salario fixado neste convenio para o grupo profesional VI, en proporción ao tempo de traballo efectivo.

h) Ao remate do contrato, a empresa entregará ao traballador ou traballadora certificación acreditativa da formación teórica e práctica adquirida facendo expresa mención da duración da mesma.

i) O contrato para a formación e a aprendizaxe presumirase de carácter común ou ordinario cando o empresario incumpra, na súa totalidade, as súas obrigacións en materia de formación teórica.

## **Art. 15.-Empresas de traballo temporal (ETTs).**

As empresas afectadas por este convenio cando contraten os servizos de empresas de traballo temporal, ou outro tipo de empresas que empreguen a modalidade contractual de posta a disposición, garantirán que os traballadores postos á

súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles corresponden aos seus traballadores en aplicación do presente convenio.

Esta obriga constará expresamente nos correspondentes contratos de traballo.

#### **Art. 16.-Aviso previo e cesamentos.**

1.-Con carácter xeral, o cesamento dos traballadores e traballadoras por finalización dos seus contratos de traballo deberá ser comunicado por escrito pola empresa, acompañado dunha proposta de liquidación, coa antelación seguinte:

Grupos I a V: trinta días naturais

Grupos VI e VII: quince días naturais

2.-Con todo, poderase substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio, todo elo sen prexuízo da notificación escrita de cesamento . Cando fora o traballador ou traballadora o que comunicase a súa decisión de extinguir o contrato con anterioridade a data de finalización do mesmo, ou a súa baixa voluntaria no caso dos contratos fixos ou indefinidos, sen respectar os prazos de aviso previo fixados no apartado anterior, tamén deberá indemnizar á empresa nunha cantidade equivalente aos días de aviso previo omitidos.

3.-Non será de aplicación o disposto nos apartados anteriores, tanto polo que se refire a prazos de aviso previo como ás indemnizacións, nos contratos concertados baixo a modalidade de interinidade ou substitución, eventuais por circunstancias da produción ou obra ou servizo determinado, nos que a súa duración sexa inferior a seis meses, sen prexuízo da notificación escrita do cesamento.

#### **Art. 17.-Promoción profesional.**

O ascenso dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen mando ou especial confianza serán de libre designación e revogación pola empresa.

### **CAPÍTULO IV.-ORGANIZACIÓN DO TRABALLO**

#### **Art. 18.-Xornada de traballo.**

1.-A duración da xornada anual de traballo efectivo nos anos 2016, 2017 e 2018 será de mil setecentas cincuenta e dúas (1.752) horas.

2.-A xornada ordinaria semanal será de 40 horas, distribuídas de luns a venres, sen prexuízo do establecido no artigo seguinte en relación coa distribución irregular da xornada.

3.-No suposto de xornada continuada, establecerase un período de descanso de quince minutos que terá a consideración de traballo efectivo.

#### **Art. 19.-Distribución irregular da xornada.**

1.-Respectando o número de horas anuais de traballo pactadas neste convenio, así como os períodos mínimos de descanso diario e semanal dispostos pola normativa vixente, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular da xornada, que poderá afectar a todo o persoal ou a determinadas seccións ou departamentos da empresa.

2.-A mencionada distribución irregular poderá ser realizada polas empresas ao longo do ano de acordo coas previsións de carga de traballo e evolución da demanda, e poderá afectar a un máximo de 175 horas anuais. A estes efectos a prestación de servizos poderá comprender os sábados sempre que a nivel de empresa se achegue ao acordo en tal sentido cos representantes legais dos traballadores.

3.-Nos supostos de aplicación de distribución irregular da xornada, a distribución semanal poderá superar as 40 horas, sempre que se respecte o límite de nove horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase con tempo de descanso nos períodos de menor traballo.

4.-A empresa publicará cunha antelación de cinco días hábiles antes do comezo de calquera período de cómputo irregular de xornada, o calendario e o horario correspondente a dito período.

#### **Art. 20.-Días festivos.**

1.-Aos efectos de distribución da xornada anual fixada no artigo 18, o calendario laboral para cada un dos anos de vixencia deste convenio será o aprobado pola Comisión Negociadora ou, no seu caso, a Comisión Paritaria, e deberá ser publicado no Boletín Oficial da Provincia de A Coruña.

2.–Se en algún concello fosen sinaladas como festividade locais días que teñan o carácter de non laborable no calendario laboral anual, establécese a súa substitución como día festivo polo día laborable inmediatamente seguinte ou anterior, no seu caso.

3.–Os días de descanso retribuído establecidos nos calendarios laborais anuais poderán ser modificados por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores ou, no seu caso, cos seus traballadores, para axustalos ás necesidades das partes.

#### **Art. 21.–Horas extraordinarias.**

1.–A realización de horas extraordinarias só será admisible nos seguintes supostos:

a) Horas extraordinarias necesarias para reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, e no suposto de risco de perdas de materia prima.

b) Horas extraordinarias necesarias para períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter técnico propias da actividade, sempre e cando non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación de persoal. Neste suposto consideraranse como horas extraordinarias estruturais.

2.–A dirección da empresa informará periodicamente aos representantes dos traballadores sobre as horas extraordinarias realizadas.

3.–As horas extraordinarias realizadas serán retribuídas cun incremento do 75% respecto da contía correspondente á hora ordinaria.

#### **Art. 22.–Vacacións.**

1.–Os traballadores terán dereito a gozar dun período de vacacións de vinte e dous días laborais. O goce das vacacións iniciárase nun día laborable e, salvo pacto en contrario, terá carácter ininterrompido.

2.–As empresas elaborarán o calendario de vacacións, que deberá ser obxecto de exposición no taboleiro de anuncios ou, alternativamente, de notificación aos traballadores con dous meses de antelación ao inicio das mesmas. No caso de desacordo na confección do calendario, a empresa poderá fixar 15 días e os 15 días restantes os traballadores.

3.–Durante o goce do período de vacacións os traballadores percibirán as retribucións correspondentes a salario, antigüidade e o complemento denominado “de asistencia” na mesma contía que lles correspondería de estar traballando de forma efectiva.

4.–O dereito ao goce das vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cese na súa empresa terá dereito a percibir a compensación económica correspondente ao período de vacacións non gozado, aínda que as vacacións correspondan ao ano natural anterior.

5.–Aos efectos de retribución de vacacións, considerárase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal fose a súa causa. Non obstante, dado que con carácter xeral o dereito ao goce das vacacións caduca unha vez rematado o ano natural, establécese expresamente a estes especiais efectos que o traballador tamén terá dereito ao citado goce das vacacións se chegado o día final do ano aínda continúa en situación de incapacidade temporal.

6.–Se no momento en que o traballador deba iniciar o seu período de vacacións, por estar así previamente establecido, se atopase en situación de incapacidade temporal, poderá apraza-lo seu goce. Do mesmo xeito, cando un traballador se encontre gozando das súas vacacións e pase á situación de incapacidade temporal, aquelas interromperanse e reiniciáranse na mesma data en que se produza a alta médica.

#### **Art. 23.–Permisos e licencias.**

1.–Os traballadores, previo aviso e xustificación no seu caso, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo que se sinala a continuación, sen prexuízo do disposto no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores:

a) Morte do cónxuxe, parella de feito, ou fillos: catro días naturais.

b) Enfermidade grave, accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise descanso domiciliario do cónxuxe, parella de feito, ou fillos: tres días naturais.

c) Morte ou enfermidade grave, accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise descanso domiciliario de pais, sogros, netos, irmáns, avós e tíos: tres días naturais.

d) Morte ou enfermidade grave, accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise descanso domiciliario de noras, xenros, cuñados, avós políticos e tíos políticos: dous días naturais.

e) Nacemento ou adopción dun fillo: tres días naturais.

- f) Matrimonio do traballador, ou inscrición de parella de feito: quince días naturais.
- g) Matrimonio ou inscrición de parella de feito dun fillo, pai ou nai: un día natural.
- h) Cambio de domicilio habitual: un día laborable.
- i) Deber inescusable de carácter público e persoal: o tempo indispensable ou o sinalado na norma aplicable.
- j) Lactación dun fillo ata nove meses despois do parto: unha hora de ausencia ao traballo que se poderá dividir en dúas fraccións de media hora. Alternativamente poderase optar por unha redución da xornada de media hora. Sempre que as necesidades da empresa o permitan, e mediando acordo entre a empresa e a traballadora ou, no seu caso, o traballador, este permiso poderá ser substituído por acumulación do mesmo en xornadas completas. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente no caso de parto múltiple. Cando pai e nai traballen na mesma empresa, soamente un deles poderá facer uso de tal dereito.
- k) Traslado non temporal (artigo 40 E.T.): un mínimo de tres días laborables.
- l) Consultas médicas. O tempo estritamente necesario. As asistenciaes deberán xustificarse debidamente mediante certificado ou informe expedido polo facultativo ou servizo médico correspondente no que conste a data e duración da mesma así como a identificación da persoa destinataria da devandita asistencia.
- m) Funcións sindicais ou de representación dos traballadores: o establecido na norma de aplicación.
- n) Renovación do D.N.de I: O tempo indispensable.
- o) Recuperación do permiso de conducir, con asistencia aos cursos necesarios, sempre que a perda do mesmo estivera motivada por causa estritamente imputable á empresa: O tempo indispensable.

2.–Nos casos de nacemento e adopción de fillos e de morte ou enfermidade grave, accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise descanso domiciliario, os permisos ampliaranse dous días naturais máis cando o traballador precise efectuar un desprazamento con tal motivo.

3.–Nos supostos recollidos nas letras a) a e) do apartado primeiro deste artigo entenderase que o período de permiso deberá comprender en todo caso, e como mínimo, un día laborable, sen que a estes efectos se compute como tal o propio día de ocorrencia do feito que da lugar ao goce do respectivo permiso ou licenza.

4.–Os permisos para asistencia ou consulta médica aos que se refire a letra l) do apartado primeiro deste artigo abarcarán tanto a asistencia do propio traballador como os precisos para acompañar ás referidas consultas aos seus fillos menores de 16 anos e maiores incapacitados.

Tamén concederanse licencias aos traballadores para o acompañamento a tales consultas médicas de familiares ata o terceiro grado de consanguinidade ou afinidade maiores de 65 anos ou incapacitados, sempre que convivan no mesmo domicilio do traballador e sexan dependentes da unidade familiar de convivencia, aínda que neste suposto co límite anual de dezaseis horas de goce.

5.–Todos os permisos e licencias recollidos neste artigo serán de aplicación tanto naqueles casos en que teñan o seu fundamento en relacións matrimoniais como que o teñan en parellas de feito debidamente inscritas no correspondente rexistro público ou, no caso de inexistencia do mesmo, que acrediten tal circunstancia por calquera medio válido en dereito.

#### **Art. 24.–Excedencia.**

1.–Sen prexuízo do disposto no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores, a excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

**A) Voluntaria.**–Os traballadores que acrediten polo menos unha antigüidade dun ano na empresa, terán dereito a que se lles recoñeza a posibilidade de acceder á excedencia voluntaria, por un prazo non menor de catro meses nin superior a cinco anos. Os traballadores soamente poderán exercer de novo este dereito se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia.

Na excedencia voluntaria os traballadores conservarán un dereito preferente ao reingreso nas vacantes, de igual ou similar categoría á súa, que houbese ou se produzan na empresa. A solicitude de reingreso deberá ser formalizada polo menos con un mes de antelación ao remate do prazo que lle foi concedido. O incumprimento deste prazo dará lugar á perda de tódolos dereitos á reincorporación á empresa.

**B) Forzosa.**–O traballador poderá acceder á situación de excedencia forzosa, con dereito á conservación do seu posto de traballo, nos seguintes casos:

- a) Cando fose elixido ou designado para un cargo público que imposibilite a súa asistencia ao traballo.
- b) Cando exerza un cargo ou función sindical de ámbito comarcal ou superior nunha organización sindical representativa. Neste caso a solicitude irá acompañada dunha certificación da organización sindical á que pertenza, na que conste o cargo ou función sindical para a que foi elixido ou nomeado.



Na excedencia forzosa a solicitude de reingreso deberá ser formalizada dentro do mes seguinte ao cese no cargo público ou sindical. O incumprimento deste prazo dará lugar á perda de tódolos dereitos á reincorporación á empresa.

2.–A empresa dará contestación expresa ás solicitudes de reingreso no prazo máximo de quince días, entendéndose concedidas de non mediar resposta no prazo sinalado.

#### **Art. 25.–Traballos penosos, tóxicos ou perigosos.**

1.–O persoal que realice traballos penosos, tóxicos ou perigosos, recibirá por parte da empresa os medios de protección axeitados que eliminen o seu carácter de penosidade, toxicidade ou perigosidade.

2.–Aos traballadores que realicen estes traballos, e mentres non se eliminan ditas condicións, a empresa deberá abonarlle un incremento do 20% sobre o seu salario base. Si estas funcións se efectuaran durante a metade da xornada ou en menos tempo, o incremento será do 15% aplicado ao tempo realmente traballado. De tódolos xeitos sempre se estará ao establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

3.–A empresa facilitará botas de protección, luvas, gafas, cascos e demais equipamento individual a aqueles traballadores que especificamente o necesiten pola súa actividade. A periodicidade no recambio de cada unha das prendas de seguridade será, en cada caso, de acordo co tempo obxectivo de duración ou ben polo seu estado de deterioro.

4.–No caso de discrepancia entre as partes sobre qué determinado traballo, labor ou actividade debe cualificarse como excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso, corresponde á Comisión Paritaria do presente convenio resolve-lo que proceda, previa solicitude de informe técnico elaborado polo Instituto de Seguridade e Saúde Laboral da Xunta de Galicia, e todo elo sen menoscabo das competencias propias da xurisdición laboral para resolver definitivamente a controversia no suposto de falla de conformidade de calquera das partes coa decisión adoptada pola citada Comisión Paritaria.

#### **Art. 26.–Traballo nocturno.**

1.–As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22.00 horas e as 06.00 horas, terán a consideración de traballo nocturno e serán retribuídas con un complemento denominado “de nocturnidade”. A contía deste complemento fíxase nun 20% do salario base.

2.–O complemento de nocturnidade abonarase integramente cando a xornada de traballo e o período nocturno teña unha coincidencia superior a catro horas. Se a coincidencia fora de catro horas ou inferior a este tempo, a retribución a abonar será proporcional ao número de horas traballadas durante o período nocturno.

3.–Exceptúanse dos supostos anteriores e, polo tanto, non haberá lugar a ningunha compensación económica, nos supostos seguintes:

a) As contratacións realizadas para traballos que pola súa propia natureza se consideran nocturnos, tales coma: Gardas, vixiantes, porteiros ou similares, que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante o período de 22.00 a 06.00 horas.

b) O persoal que traballe en dúas quendas cando a coincidencia entre a xornada de traballo e o período nocturno sexa igual ou inferior a unha hora.

### **CAPÍTULO V.–POLÍTICA SALARIAL**

#### **Art. 27.–Salario base.**

1.–Entendese por salario base a parte de retribución do traballador fixada por unidade de tempo sen atender a circunstancias persoais, de posto de traballo, por cantidade ou calidade de traballo, ou de vencemento periódico superior ao mes.

2.–O salario base correspondente a cada grupo profesional é o que figura nos Anexos I e II.

#### **Art. 28.–Complemento de convenio.**

Todo o persoal afectado polo presente convenio terá dereito a un complemento por día traballado, denominado “ de asistencia”, na contía que se establece nos Anexos I e II.

#### **Art. 29.–Gratificacións extraordinarias.**

1.–Establécense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de paga extra de verán e paga extra de Nadal que se percibirán por semestres naturais. A paga de verán será aboada antes do 30 de xuño, e a paga de Nadal será aboada antes do 20 de decembro.

Non obstante, as empresas poderán ratear o pago destas dúas pagas extraordinarias entre os doce meses do ano, debéndose respectar en todo caso o dereito dos traballadores que así o desexen a percibir estas retribucións nos períodos de pago establecidos no parágrafo precedente.

2.–A contía de cada unha das pagas extraordinarias consistirá nunha mensualidade de salario base e antigüidade consolidada.

3.–Así mesmo, establécese unha paga chamada “Paga do 1.º de maio” que se percibirá anualmente, na contía fixada nos Anexos I e II.

#### **Art. 30.–Complemento de antigüidade.**

1.–Todo o persoal manterá e consolidará as cantidades que, polo concepto de antigüidade, gozaba con data 1 de outubro de 1.998. Ao importe anterior engadiráselle a parte proporcional de antigüidade que tivese recoñecida e non cobrada á data antes referida, calculándose por defecto ou por exceso por anos completos, é dicir, computarase ano completo cando a fracción deste sexa igual ou superior a 0,5.

2.–As cantidades de antigüidade consolidada serán as que figuran no Anexo IV. Estas cantidades tan só serán de aplicación ao persoal que na data mencionada tivese, polo menos, cinco anos de antigüidade na empresa.

3.–Os importes da táboa manteranse invariables e por tempo indefinido como complemento retributivo “ad personam”, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa. Dito complemento retributivo reflectirase nos recibos de salario coa denominación de “antigüidade consolidada”.

#### **Art. 31.–Pago do salario.**

1.–A liquidación e o pago do salario farase documentalmente mediante recibos de salarios que se axustarán ás normas vixentes sobre a materia, nos que figurarán tódolos datos relevantes ao efecto, debendo especificarse os diferentes conceptos retributivos percibidos polo traballador.

2.–O salario aboarase por mensualidades vencidas, dentro dos catro primeiros días hábiles do mes seguinte. As empresas quedan facultadas para pagar as retribucións e anticipos mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pago a través de entidades bancarias ou financeiras, previa comunicación aos representantes legais dos traballadores. O pago, ou a firma de recibos que o acredite, efectuarase dentro da xornada laboral.

3.–O traballador, e coa súa autorización o seu representante, terá dereito a percibir, antes de que chegue o día sinalado para o pago e por unha sola vez ao mes, un anticipo a conta do traballo xa realizado. O importe do anticipo poderá ser de ata o 90% das cantidades que se teña dereito a percibir. No momento do pago do salario ou, no seu caso, do anticipo a conta, o persoal asinará o recibo correspondente e se lle entregará copia do mesmo.

#### **Art. 32.–Dietas e desprazamentos.**

1.–Todo o persoal que por necesidades da empresa e por orde da mesma teña que efectuar viaxes ou desprazamentos que lle impidan realizar comidas ou pasa-la noite no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes dietas diarias:

Dieta completa con pase de noite: 50 €

Dieta completa sen pase de noite: 25 €

Media dieta: 13 €

2.–Se por circunstancias excepcionais os gastos orixinados exceden os importes establecidos ao efecto, o exceso deberá ser pagado pola empresa, mediando a correspondente xustificación por parte do traballador.

3.–Se a empresa se fixese cargo de tódolos gastos orixinados polo desprazamento, non aboará ningunha cantidade por estes conceptos.

#### **Art. 33.–Revisión salarial.**

1.–As táboas salariais para o ano 2016, que figuran incorporadas no Anexo I deste convenio, supoñen un incremento do UN POR CENTO (1%) sobre as táboas salariais do ano 2015.

As contías dos salarios do ano 2016 considéranse definitivas a tódolos efectos.

2.–As táboas salariais para o ano 2017, que figuran incorporadas no Anexo II deste convenio, supoñen un incremento do UN COMA CINCO POR CENTO (1,5%) sobre as táboas salariais do ano 2016.

Si no ano 2017 o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) se chegara a incrementar nunha porcentaxe igual ou superior ao un coma cinco por cento (1,5%), garántese a revisión salarial que consistiría na aplicación dunha porcentaxe adicional

sobre os salarios definitivos do ano 2016, para que o incremento salarial final e definitivo do ano 2017 sexa equivalente ao incremento do IPC en dito ano máis 0,3 puntos.

3.–Para o ano 2018 establécese un incremento salarial do UN COMA CINCO POR CENTO (1,5%) sobre as táboas salariais definitivas do ano 2017, unha vez aplicada, no seu caso, a revisión salarial especificada no apartado anterior.

Si no ano 2018 o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) se chegara a incrementar nunha porcentaxe igual ou superior ao un coma cinco por cento (1,5%), garántese a revisión salarial que consistiría na aplicación dunha porcentaxe adicional sobre os salarios definitivos do ano 2017, para que o incremento salarial final e definitivo do ano 2018 sexa equivalente ao incremento do IPC en dito ano máis 0,3 puntos.

## CAPÍTULO VI.–OUTRAS MELLORAS SOCIAIS

### Art. 34.–Xubilación.

1.–Establécese un premio de xubilación para tódolos traballadores que se xubilen como máximo á idade legalmente establecida en cada momento para o acceso á pensión de xubilación, e sempre e cando acrediten polo menos dez anos de antigüidade na empresa, consistente no goce dun período de vacacións retribuídas cuxa duración axustarase ao establecido na seguinte escala:

Xubilación aos 61 anos: 120 días de vacacións

Xubilación aos 62 anos: 100 días de vacacións

Xubilación aos 63 anos: 90 días de vacacións

Xubilación aos 64 anos: 75 días de vacacións

Xubilación aos 65 anos: 60 días de vacacións

Xubilación con 66 anos e con máis de 66 anos: 40 días de vacacións

2.–O salario a percibir durante os períodos de vacacións retribuídas será a suma dos conceptos retribuídos de salario base, antigüidade e complemento de asistencia que lle correspondería percibir ao traballador en caso de continuar prestando os seus servizos de forma efectiva. En todo caso o traballador terá dereito á liquidación que lle corresponda no momento da resolución de seu contrato de traballo para que poida acceder á situación de xubilación.

3.–**Xubilación parcial.**–Ao amparo do artigo 166.2 do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, recoñécese aos traballadores o dereito subxectivo de acceder á xubilación parcial e á redución da xornada cando reúnan os requisitos legalmente establecidos. Nestes supostos, e ata que o traballador que se xubila parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá subscribir un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.7 do Estatuto dos Traballadores.

A decisión adoptada polo traballador de acollerse á situación de xubilación parcial recollida no parágrafo precedente deberá ser notificada á empresa con polo menos tres meses de antelación á data prevista de inicio da mesma, con excepción do persoal encadrado nos grupos I e II do convenio, nos que o prazo será de seis meses.

As empresas poderán rexeitar a solicitude formulada polos seus traballadores para a subscripción dun contrato de xubilación parcial sempre e cando non teña transcorrido polo menos un ano desde a data de celebración do derradeiro contrato de xubilación parcial con outro traballador da empresa.

A xornada efectiva reducida que deba prestar o traballador que acceda á situación de xubilación parcial poderá acumularse e realizarse no réxime de xornada completa nos meses inmediatamente seguintes á data de inicio da xubilación parcial, sempre que neste suposto medie o previo acordo entre empresa e traballador.

### Art. 35.–Seguro de invalidez ou morte por accidente.

1.–As empresas contratarán unha póliza de seguros que garanta aos seus traballadores as coberturas de incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta, gran invalidez e morte derivada de accidente de traballo, coas seguintes indemnizacións:

a) Morte: 39.000 €

b) Incapacidade permanente parcial: 25.000 €

c) Incapacidade permanente total: 49.000 €

d) Incapacidade permanente absoluta e gran invalidez: 54.000 €

2.–As empresas que acrediten en debida forma a vixencia dunha póliza contratada cunha Compañía de Seguros coas coberturas anteriormente relacionadas, non serán, en ningún caso, responsables subsidiarias do pagamento das indemnizacións aquí pactadas.

#### **Art. 36.–Incapacidade temporal.**

1.–No caso de Incapacidade Temporal derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, a empresa satisfará aos seus traballadores a diferenza entre a prestación económica recoñecida pola Mutua de Accidentes de Traballo e o salario que por tódolos conceptos teñan dereito a percibir, sen ter en conta a estes efectos a parte proporcional das gratificacións extraordinarias.

2.–No caso de Incapacidade Temporal derivada de continxencias comúns, a empresa satisfará aos seus traballadores, no período comprendido entre o día dezaseis e o día vinte da baixa médica, un complemento económico igual ao quince por cento da base diaria de cotización tomada como módulo para o cálculo da citada prestación de incapacidade temporal.

3.–As ausencias por motivos independentes á vontade dos traballadores, como enfermidade, accidente ou maternidade, serán contadas como parte do período de servizo, non incidindo nas pagas extraordinarias nin no período de vacacións.

#### **Art. 37.–Prendas de traballo.**

As empresas entregarán aos seus traballadores dúas prendas de traballo ao ano, unha en xaneiro e outra en xullo. En caso de necesidade entregaranse as que foran precisas.

### **CAPÍTULO VII.–ACCIÓN SINDICAL**

#### **Art. 38.–Da representación colectiva dos traballadores. Representación unitaria e representación sindical.**

Nesta materia será de aplicación o establecido na Lei Orgánica 11/1985 de Liberdade Sindical e no Estatuto dos Traballadores, coas especificidades reflectidas nos seguintes artigos.

Os traballadores que teñan 18 anos cumpridos e unha antigüidade mínima de 4 meses na empresa, e sempre que superaran o período de proba, serán elixibles nas eleccións sindicais a representantes dos traballadores.

#### **Art. 39.–Crédito horario.**

Os Delegados de Persoal disporán dun crédito horario mensual de 16 horas para o desenvolvemento da súa labor sindical. O crédito horario para os membros de Comités de Empresa será o establecido no Estatuto dos Traballadores.

#### **Art. 40.–Negociación colectiva.**

1.–As horas dedicadas ás reunións oficiais de negociación do convenio colectivo polos representantes dos traballadores serán retribuídas, e non se computarán dentro do crédito horario recoñecido aos representantes dos traballadores.

2.–Este artigo non será de aplicación para aquelas empresas que teñan mais dun representante legal dos traballadores participando na negociación do convenio.

#### **Art. 41.–Dereitos sindicais.**

1.–Nos centros de traballo con mais de 75 traballadores, a empresa recoñecerá ás organizacións sindicais un Delegado Sindical, segundo o previsto no artigo 10 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

2.–As empresas con mais de 50 traballadores facilitarán ao Comité de Empresa un local perfectamente acondicionado, dentro da empresa, onde poida realizar as súas actividades sindicais.

3.–As empresas porán a disposición da representación sindical un taboleiro de anuncios nun lugar visible e de acceso a tódolos traballadores, onde se poida difundir aquela información que poida interesar aos afiliados ás organizacións sindicais, e aos traballadores en xeral.

4.–Os sindicatos, a través dos seus representantes legais, poderán acceder ao interior das empresas ou centros de traballo, previo permiso do empresario ou encargado, e pórse en contacto cos seus afiliados, Delegados de Persoal ou Membros do Comité de Empresa, aos efectos de subministrarlle información, sempre e cando o exercicio de tal práctica non interrompa o desenvolvemento do proceso produtivo.

**CAPÍTULO VIII.-SAÚDE LABORAL****Art. 42.-Vixilancia da saúde.**

1.-Ao amparo do previsto na Lei de Prevención de Riscos Laborais e no Regulamento dos Servizos de Prevención, as empresas estarán obrigadas a realizar recoñecementos médicos periódicos a tódolos traballadores ao seu servizo. Estes recoñecementos serán de carácter específico e adaptados ás particularidades de cada posto de traballo.

2.-Os citados recoñecementos médicos realizaranse con periodicidade anual, salvo nos supostos de postos de traballo específicos nos que sexa precisa unha periodicidade inferior.

3.-Os recoñecementos médicos periódicos non serán obrigatorios para o traballador. Non obstante, a efectos da debida constancia, os traballadores haberán de poñer en coñecemento da empresa de forma expresa a súa negativa á realización dos mesmos.

4.-As empresas poderán esixir recoñecementos médicos previos aos traballadores que pretendan contratar para postos de traballo que reúnan especiais riscos para a saúde dos traballadores, de acordo coa catalogación efectuada polo Servizo de Prevención propio ou alleo.

5.-Os traballadores disporán de media xornada retribuída para realiza-las revisións. No caso de que sexa necesario mais tempo, deberán presentar o oportuno xustificante, séndolle igualmente retribuído o exceso. En todo caso, os custos dos recoñecementos médicos e os gastos de desprazamento serán a cargo da empresa, agás que o recoñecemento se faga nos locais da empresa.

**Art. 43.-Risco grave e inminente.**

1.-O empresario estará obrigado a informar o antes posible a tódolos traballadores afectados acerca da existencia dun risco grave e inminente, e das medidas que se deben adoptar en materia de protección.

2.-Os traballadores terán dereito a interrompe-la súa actividade e abandona-lo lugar de traballo, en caso necesario, cando consideren que dita actividade entraña un risco grave e inminente para a súa vida.

3.-Cando o empresario non adopte as medidas necesarias, os representantes legais dos traballadores poderán acordar a paralización da actividade. Tal acordo será comunicado de inmediato á empresa e á autoridade laboral, a cal nun prazo de vinte e catro horas anulará ou ratificará a paralización acordada.

4.-Os traballadores e os seus representantes non poderán sufrir ningún prexuízo derivado da adopción das medidas ás que se refiren os apartados anteriores, a non ser que houberen obrado de mala fe ou cometido negligencia grave.

**Art. 44.-Delegados de Prevención.**

1.-Os Delegados de Prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo e serán designados por e entre os representantes do persoal, de acordo ca seguinte escala:

a) Ata trinta traballadores, o Delegado de Prevención será o Delegado de Persoal.

b) De trinta e un a corenta e nove traballadores haberá un Delegado de Prevención, que será elixido por e entre os Delegados de Persoal.

c) De 50 a 100 traballadores: 2 Delegados de Prevención.

d) De 101 a 500 traballadores: 3 Delegados de Prevención.

2.-As competencias dos Delegados de Prevención serán:

a) Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva.

b) Promover e fomenta-la cooperación dos traballadores na execución da normativa de prevención de riscos laborais.

c) Exerce-la labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de riscos laborais.

d) As que se estipulen na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

3.-As facultades dos Delegados de Prevención serán:

a) Acompañar aos técnicos nas avaliacións de carácter técnico preventivo, así como aos inspectores de traballo nas visitas que realicen aos centros de traballo, podendo formular diante deles as observacións que estimen oportunas.

b) Ser informados polo empresario sobre os danos producidos na saúde dos traballadores, unha vez que se houberse tido coñecemento deles.

c) Recibir do empresario as informacións obtidas por este, procedentes das persoas ou órganos encargados das actividades de protección e prevención na empresa.

d) Realizar visitas aos lugares de traballo para exercer unha labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo, de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso produtivo.

e) As que se estipulen na Lei de Prevención de Riscos Laborais

4.–Os Delegados de Prevención terán as seguintes garantías:

a) Na súa condición de representantes dos traballadores, seranlles de aplicación as garantías contempladas no artigo 68 do Real Decreto Lexislativo 1/95, do 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores.

O tempo utilizado polos Delegados de Prevención nas súas actividades será considerado como no exercicio das súas funcións de representación a efectos do crédito de horas mensuais retribuídas.

Non se computarán como tales as correspondentes ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde, reunións co empresario en materia de prevención, ou as destinadas ás visitas previstas nas letras a) e d) do apartado 3 deste artigo.

b) O empresario deberá proporcionar aos Delegados de Prevención os medios e formación necesarios en materia preventiva.

O tempo dedicado á formación será considerado como tempo de traballo, a tódolos efectos.

c) Manterán o secreto profesional debido, respecto das informacións ás que tivesen acceso pola súa actuación na empresa.

d) As que se estipulen na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

#### **Art. 45.–Comité de Seguridade e Saúde.**

1.–O Comité de Seguridade e Saúde é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

2.–Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde en tódalas empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores. Estará formado polos delegados de prevención, dunha parte e, polo empresario e/ou os seus representantes en igual número, da outra. Reunirase sempre que o solicite algunha das representacións do mesmo, e establecerá as súas propias normas de funcionamento.

3.–O Comité de Seguridade e Saúde exercerá as seguintes competencias:

a) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos planos e programas de prevención de riscos na empresa.

b) Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos.

4.–O Comité de Seguridade e Saúde terá as seguintes facultades:

a) Coñecer directamente a situación relativa á prevención dos riscos no centro de traballo, realizando a tal efecto as visitas que estime oportunas.

b) Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios.

c) Coñecer e analiza-los danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores.

d) Coñecer e informa-la memoria e programación anual dos servizos de prevención.

#### **Art. 46.–Competencia da Comisión Paritaria en materia de Seguridade e Saúde Laboral.**

1.–Serán funcións desta Comisión as seguintes:

a) Acadar dos órganos competentes da Xunta de Galicia o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridade e Saúde, tanto no seu aspecto legislativo como no desenvolvemento de planos e medidas formativas.

b) Estudar e acorda-los mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no Sector.

c) Promover cantas medidas considere tendentes a mellora-la situación do Sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental o estende-la preocupación pola Seguridade a tódolos niveis, fomentando campañas de concienciación.

d) Acomete-las xestións necesarias para obte-los medios que lle permitan desenvolve-las súas funcións coa eficacia axeitada.

e) Promove-la creación dun órgano específico, nos termos e conforme ás modalidades que acorden, con competencias xerais respecto do conxunto dos centros de traballo incluídos no ámbito de aplicación do convenio, en orde a fomentar o mellor cumprimento nos mesmos da normativa recollida na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

f) Cantas outras funcións acorde a propia Comisión atribuírse, encamiñadas aos seus fins.

## CAPÍTULO IX.-RÉXIME DISCIPLINARIO

### Art. 47.-Réxime disciplinario.

En materia de réxime disciplinario, comprendendo a tipificación de faltas e sancións e a graduación destas últimas, será aplicable a regulación establecida no Convenio Estatal do Sector da Madeira.

## CAPÍTULO X.-OUTRAS MATERIAS

### Art. 48.-Formación continua.

Estarase ao establecido no Convenio Estatal do Sector da Madeira, así como aos acordos que sobre a materia adopte a Comisión Paritaria Estatal de Formación.

### Art. 49.-Produtividade e absentismo.

1.-Os salarios pactados neste convenio remuneran os niveis normais de produtividade.

2.-Os plans de melloras da produtividade poderanse negociar dentro das respectivas empresas, segundo os seguintes criterios:

a) Información previa aos traballadores con intervención das centrais sindicais asinantes do convenio.

b) Que tales plans non supoñan discriminación duns traballadores sobre doutros.

c) Establecemento de períodos de proba e adaptación nos que se garanta aos traballadores as percepcións habituais.

d) As condicións de traballo respectarán o establecido nas leis e convenios colectivos, se ben se procederá á reclasificación de categorías para axustalas á situación da empresa.

3.-A redución do absentismo no ámbito laboral é un obxectivo básico dados os seus efectos negativos sobre as condicións laborais, a produtividade e a saúde dos traballadores.

Coa finalidade de combater este fenómeno, nos supostos nos que o índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), non supere o 3% e o 4% respectivamente, durante o período comprendido entre xaneiro a decembro de cada ano, os traballadores percibirán no mes de marzo do ano seguinte, en un único pago, a cantidade bruta de 150 €. Nas empresas de menos de 30 traballadores os índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente) non deberán superar o 2% e o 3% respectivamente, para dar dereito ao cobro da cantidade anteriormente mencionada.

Para o cómputo do absentismo tomaranse en consideración exclusivamente os períodos de incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente non profesional e as ausencias inxustificadas. A cantidade que no seu caso se perciba en compensación por este concepto non será consolidable, nin absorbible nin compensable.

4.-O índice de absentismo será notificado polo menos con periodicidade trimestral aos representantes legais ou sindicais da empresa e, no seu defecto, á Comisión Paritaria do seu ámbito. O incumprimento deste trámite non liberará á empresa da súa obriga de abonar a cantidade indicada.

Cando nun ano determinado se supere o índice de absentismo establecido no apartado precedente, a empresa estará obrigada a notificar dita circunstancia no mes de xaneiro do ano seguinte aos representantes legais ou sindicais da empresa e, no seu defecto, á Comisión Paritaria do seu ámbito. Co cumprimento deste trámite a empresa quedará liberada de aboar a cantidade indicada.

No suposto de producirse o incumprimento da obriga de notificación antedita, a empresa quedará obrigada a abonar a citada cantidade unha vez transcorrido o prazo de quince días desde que fora requirida expresamente pola representación dos traballadores ou pola Comisión Paritaria para xustificar no seu caso a improcedencia do pago por ter superado os índices máximos de absentismo establecidos no apartado precedente.

### Art. 50.-Clasificación profesional.

1.-O persoal ao servizo das empresas afectadas por este convenio quedará encadrado nalgún dos sete Grupos Profesionais que, tendo en conta as aptitudes profesionais, as titulacións e os contidos da prestación laboral, aparecen definidos no Convenio Estatal do Sector da Madeira.

2.-As táboas salariais recollidas nos Anexos I e II deste convenio están elaboradas de acordo co novo sistema de clasificación profesional baseado nos grupos profesionais, reflectindo nos casos que é necesario as equivalencias entre as anteriores categorías profesionais e os novos grupos profesionais.

**Art. 51.-Aplicación subsidiaria do convenio estatal.**

En todas aquelas materias non reguladas expresamente será de aplicación o establecido no Convenio Estatal do Sector da Madeira vixente durante a duración do presente convenio, todo elo sen prexuízo da reserva prioritaria establecida en favor dos convenios colectivos de empresa ou grupos de empresa no artigo 84.2 do Estatuto dos Traballadores.

**Art. 52.-Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais.**

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), publicado no DOG do 8 de abril de 1992, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do presente convenio co alcance previsto no propio AGA.

**Disposición adicional**

1.-As cantidades que teñan dereito a percibir os traballadores en concepto de atrasos salariais do ano 2016, por aplicación das táboas salariais incorporadas no Anexo I, serán aboadas polas empresas no prazo máximo de un mes a contar desde o derradeiro día do mes en que se publique o presente convenio no Boletín Oficial da Provincia de A Coruña.

2.-As cantidades que teñan dereito a percibir os traballadores en concepto de atrasos salariais do ano 2017, por aplicación das táboas salariais incorporadas ao Anexo II, serán aboadas polas empresas no prazo máximo de tres meses a contar desde o derradeiro día do mes en que se publique o presente convenio no Boletín Oficial da Provincia de A Coruña.



## ANEXO I

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA  
A CORUÑA**

**TÁBOAS SALARIAIS ANO 2016**

GRUPO PROFESIONAL	POSTOS DE TRABAJO	CATEGORÍAS PROFESIONAIS ANTERIORES	SALARIO BASE MENSUAL 2016	PAGAS EXTRAS 2016	SALARIO TOTAL ANUAL 2016
I	TITULADO DE GRADO SUPERIOR		1.335,30 €	1.335,30 €	20.159,96 €
II	TITULADO DE GRADO MEDIO	Perito ATS	1.245,31 €	1.245,31 €	18.900,10 €
III	XEFE ADMINISTRATIVO ENCARGADO XERAL	Técnico proxectista Xefe administrativo de 1. <sup>a</sup> Xefe administrativo de 2. <sup>a</sup> Delineante	1.155,32 €	1.155,32 €	17.640,24 €
IV	ENCARGADO	Encargado	1.065,32 €	1.065,32 €	16.380,24 €
V	OFICIAL ADMINISTRATIVO PROFESIONAL DE OFICIO DE 1. <sup>a</sup> PROFESIONAL DE OFICIO DE 2. <sup>a</sup> VIAXANTE	Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup>	992,29 €	992,29 €	15.357,82 €
VI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO PROFESIONAL DE OFICIO DE 3. <sup>a</sup> AXUDANTE	Auxiliar analista Auxiliar administrativo Axudante Peón especializado	971,75 €	971,75 €	15.070,26 €
VII	PEÓN PERSONAL DE LIMPEZA ORDENANZA	Peón Ordenanza Garda e vixiante	907,70 €	907,70 €	14.173,56 €

Paga 1.º de Maio	251,12 €
Complemento de asistencia	5,04 €

## ANEXO II

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA  
A CORUÑA**

**TÁBOAS SALARIAIS ANO 2017**

GRUPO PROFESIONAL	POSTOS DE TRABAJO	CATEGORÍAS PROFESIONAIS ANTERIORES	SALARIO BASE MENSUAL 2017	PAGAS EXTRAS 2017	SALARIO TOTAL ANUAL 2017
I	TITULADO DE GRADO SUPERIOR		1.355,33 €	1.355,33 €	20.463,43 €
II	TITULADO DE GRADO MEDIO	Perito ATS	1.263,99 €	1.263,99 €	19.184,67 €
III	XEFE ADMINISTRATIVO ENCARGADO XERAL	Técnico proxectista Xefe administrativo de 1. <sup>a</sup> Xefe administrativo de 2. <sup>a</sup> Delineante	1.172,65 €	1.172,65 €	17.905,91 €
IV	ENCARGADO	Encargado	1.081,30 €	1.081,30 €	16.627,01 €
V	OFICIAL ADMINISTRATIVO PROFESIONAL DE OFICIO DE 1. <sup>a</sup> PROFESIONAL DE OFICIO DE 2. <sup>a</sup> VIAXANTE	Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup>	1.007,17 €	1.007,17 €	15.589,19 €
VI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO PROFESIONAL DE OFICIO DE 3. <sup>a</sup> AXUDANTE	Auxiliar analista Auxiliar administrativo Axudante Peón especializado	986,33 €	986,33 €	15.297,43 €
VII	PEÓN PERSONAL DE LIMPEZA ORDENANZA	Peón Ordenanza Garda e vixiante	921,31 €	921,31 €	14.387,15 €

Paga 1.º de Maio	254,89 €
Complemento de asistencia	5,12 €

## ANEXO III

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA  
A CORUÑA**

**ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA Ó 1 DE OUTUBRO DE 1998**

G.P.	NIVEL SALARIAL	5 anos	6 anos	7 anos	8 anos	9 anos	Cada ano máis
I	Técnico Proxectista	18,73	22,48	26,23	29,98	33,72	3,74
	Perito	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
	ATS	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
	Xefe Advo. 1. <sup>a</sup>	18,73	22,48	26,23	29,98	33,72	3,74
	Encargado	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
II	Delineante	17,88	21,46	25,03	28,61	32,18	3,58
	Xefe Advo.	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
III	Auxiliar Analista	17,38	20,85	24,32	27,80	31,27	3,47
	Oficial Advo. 1. <sup>a</sup>	17,88	21,46	25,03	28,61	32,18	3,58
	Oficial Advo. 2. <sup>a</sup>	17,38	20,85	24,32	27,80	31,27	3,47
	Auxiliar Advo.	17,03	20,44	23,85	27,26	30,66	3,41
	Oficial 1. <sup>a</sup>	17,88	21,46	25,03	28,61	31,18	3,58
	Oficial 2. <sup>a</sup>	17,38	20,85	24,32	27,80	31,27	3,47
	Axudante	17,03	20,44	23,85	27,26	30,66	3,41
	Peón especializado	16,61	19,93	23,25	26,58	29,89	3,32
	Peón	16,19	19,43	22,67	25,90	29,14	3,24
	Ordenanza	16,19	19,43	22,67	25,90	29,14	3,24
	Garda e vixiante	16,19	19,43	22,67	25,90	29,14	3,24

2017/5416