

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**  
**SERVIZO DE TRABALLO E ECONOMÍA SOCIAL**

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA*

*Código de Convenio número 36001075011981*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do sector de REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA, da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, polo Grupo Provincial de Rematantes e Aserraderos de Maderas de Pontevedra, e da parte social, polas Centrais Sindicais CIG e UGT, en data 11 de agosto do 2017.

*Primeiro.*—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 31 de agosto do 2017.

*Segundo.*—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

*Primeiro.*—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*—Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A:*

*Primeiro.*—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010)

*Segundo.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

*Terceiro.*—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 01/12/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



**CONVENIO COLECTIVO DE “REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS”  
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA ANOS 2017-2018-2019**

*CAPÍTULO I*  
*ASPECTOS FORMAIS*

*ARTIGO 1.º.—PARTES ASINANTES*

1. Son partes asinantes do presente Convenio, en representación empresarial: o Grupo Provincial de Rematantes e Aserraderos de Maderas de Pontevedra e, representando aos traballadores as centrais sindicais: Confederación Intersindical Galega (CIG) e Unión General de Trabaxadores (UGT).

2. Ámbalas dúas partes recoñécense mutuamente, lexitimación para negocia-lo presente Convenio.

*ARTIGO 2.º.—ÁMBETO FUNCIONAL, TERRITORIAL E PERSOAL*

1. Funcional.—As actividades ás que se adiquen, serán as de ramatantes e aserradeiros de madeiras e preparados industriais da madeira en primeira transformación que se realicen nos aserradeiros.

2. Territorial Persoal.—O presente Convenio será de aplicación a tódalas empresas e traballadores que presten os seus servizos na provincia de Pontevedra, independentemente da súa nacionalidade, contratación ou categoría profesional. Aplicarase en Pontevedra, sempre que sexa máis beneficioso que o do lugar de onde proceda.

*ARTIGO 3.º.—ÁMBETO TEMPORAL E DENUNCIA*

1. Terá a duración de tres anos, a contar dende o 1 de xaneiro de 2017 ata o 31 de decembro de 2019. A súa vixencia será a da totalidade da súa duración.

Co fin de evitar baleiro normativo, rematada a súa vixencia, e ata que non se acade un novo acordo expreso, perderán vixencia as súas cláusulas obrigacionais, manténdose as normativas ata a sinatura do convenio que o substitúa.

2. Para dar cumprimento ao previsto no Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente Convenio non precisa denuncia para a súa total extinción o 31 de decembro de 2019.

*ARTIGO 4.º.—CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS*

Tódalas melloras contidas no presente convenio establécense con carácter de mínimas.

Os pactos ou situacións existentes en calquera empresa que no seu conxunto impliquen condicións máis beneficiosas respecto das convidas seran respetadas.

Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

*ARTIGO 5º.—COMISIÓN PARITARIA*

1. Créase unha comisión paritaria composta por un máximo de 6 membros, designados 3 por cada unha das partes, 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 unanimidade e, aqueles que interpreten este convenio terán a mesma eficacia que a norma que fose interpretada.

3. A comisión paritaria reunirse unha vez ao ano. Poderanse convoca-las reunións extraordinarias que se estimen necesarias, que serán solicitadas pola metade máis un dos seus membros.

4. Sinálase como domicilio da comisión o da Asociación Provincial de Rematantes y Aserradores de Maderas de Pontevedra: Rúa San Lazaro, 81-1º B; Santiago de Compostela.

*ARTIGO 6º.—FUNCIONES E PROCEDIMENTOS DA COMISIÓN PARITARIA*

1. A comisión paritaria á que se refire o artigo anterior, terá as seguintes funcións:

- a) Vixiancia 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 intentar 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 del.

2. Como trámite, que será previo e preceptivo, a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes asinantes do presente convenio obriganse a por en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, poidesen plantexarse en relación á interpretación e aplicación do mesmo, sempre que sexan da súa competencia conforme ao establecido no apartado 1, ao fin de que, mediante a súa intervención, se resolva o problema plantexado ou, se iso non fose posible, emita un dictame ao respecto. Este trámite previo entenderase cumprido no caso de qu houbese transcorrido o prazo previsto no apartado 5 sen que se emitise resolución ou dictame.

3. Establécese qué cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma escrita, e o seu contido será o suficiente para que se poida examinar e analiza-lo o 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 asistan ao propoñente.
- c) Proposta e petición concreta que se lle formule á Comisión.

Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

Ao escrito-proposta acompañaráselle cantos documentos se consideren necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

4. A comisión poderá recabar, por vía de ampliación, canta información ou documentación se estime pretinente para unha ou máis completa información do asunto, a cuio efecto concederáse ao proponente un prazo que non poderá exceder de 5 días habeis.

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 habeis para resolve-la cuestión prantexada ou, se iso non fose posíbel, emiti-lo oportuno dictame. Transcorrido dito prazo sen terse producido resolución nen dictame, quedará aberta a vía adminsitrativa ou xurisdiccional competente.

6. Cando sexa preciso realizar consultas, o prazo poderá ser aprazado no tempo que a comisión determine.

7. No caso de que a Comisión Paritaria non alcance un acordo, as partes poderán someterse a unha arbitrase vinculante ante a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos segundo o decreto 101/2015 de 18 de xuño (DOG nº 137 do 23/07/2015) ou no seu caso o cordo Interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

## *CAPÍTULO II*

### *CONTRATACIÓN*

#### *ARTIGO 7º.—CONTRATACIÓN*

1. O contrato de traballo poderase celebrar nas diferentes formas establecidas pola normativa laboral en cada momento, formalizándose por escrito nos supostos que o contemple a lexislación e conforme á mesma, entregando copia deste contrato ao interesado.

2. Realizaranse por escrito as prórrogas que se formalicen, así como o aviso previo de remate do contrato.

O contrato de traballo deberá formalizarse antes do comenzo da prestación de servizos.

3. A empresa, previamente ao seu ingreso, poderá realizar aos interesados as probas de selección, prácticas e psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar se o seu grado de aptitude e a súa preparación son as axustadas á categoría profesional e posto de traballo que vaia a desenvolver.

4. O empresario entregará, nun prazo non superior a dez días dende a formalización do contrato, aos representantes legais dos traballadores, unha copia básica de tódolos contratos que se realicen.

5. As empresas quedan obrigadas a publicar, no seu taboleiro de anuncios, o modelo TC-2 correspondente ao último mes no que se fixese efectiva a liquidación.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

*ARTIGO 8º.—PERÍODO DE PROBA*

1. Aos traballadores que se incorporen á empresa se lle poderá concertar, por escrito, un período de proba que en ningún caso poderá exceder de:

- Técnicos titulados. 6 meses.
- Xefes e encargados: 3 meses.
- Oficiais: 30 días laborabeis.
- Resto de persoal: 15 días laborabeis.

2. Durante o periodo de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes a súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe, como se fose de cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu trancurso, sen necesidade de aviso previo e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización ningunha, debéndose comunica-la desestimento por escrito.

3. Transcorrido o período de proba sen que teña producido o desestimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados a efectos de antigüidade.

*ARTIGO 9º.—CONTRATO PARA OBRA OU SERVIZO DETERMINADO*

1. É o contrato celebrado ao amparo do artigo 15. 1 a) do Estatuto dos Traballadores, segundo a redación dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, e que ten por obxeto a realización dunha obra ou traballo determinado, dos que a súa execución, aínda que limitada no tempo, é en principio de duración incerta.

2. A duración do contrato axustarase aos seguintes supostos:

a) Con carácter xeral, o contrato é para unha soia obra, con independencia da súa duración. Rematará cando finalicen os traballos, de oficio e categoría, do traballador en dita obra.

b) Mailo o punto anterior, logo de acordo entre as partes, o persoal contratado para unha obra ou servizo determinado poderá prestar servizos a unha mesma empresa durante un período máximo de tres anos e medio consecutivos, sen perder dita condición e percibindo os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos, se é o caso, mentares realice os novos servizos no mesmo centro de traballo, ou en distintos centros dunha mesma provincia ou limitrofe,

3. Os traballadores que formalicen un contrato para unha obra ou servizo determinado, terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización. A dita indemnización consistirá nunha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato, de acordo coa seguinte escala:

- Ata 12 meses de duración: o 4%.
- Máis de 12 meses de duración: o 3,5 %.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

**ARTIGO 10º.—CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN**

1. É o contrato celebrado ao amparo do artigo e o artigo 15.1º b) do Estatuto dos Traballadores, segundo redacción dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, e que concerta cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o esixen, aínda que tratándose da actividade normal da empresa.

2. Este tipo de contrato estará suxeito ás seguintes consideracións:

a) No contrato consideraranse con precisión e claridade a causa ou circunstancia que o xustifique.

b) A duración máxima deste contrato será de 12 meses dentro dun período de 15 meses. No caso de que se concerte por un prazo inferior a 12 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, terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización. A dita indemnización consistirá nun porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato, de acordo coa seguinte escala.

- Ata 6 meses de duración: o 6%.
- De 6 a 9 meses de duración: 4%.
- Máis de 9 meses de duración: o 3,5%.

**ARTIGO 11º.—CONTRATO PARA A FORMACIÓN**

1. É o contrato celebrado ao amparo do artigo 11. 22 do Estatuto dos Traballadores, segundo redacción dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, e que ten por obxeto a adquisición da formación teórica e práctica, para o desenvolvemento axeitado do oficio ou posto de traballo cualificado no sector.

2. Poderase celebrar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21, que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas.

3. En ningún caso, a duración mínima poderá ser inferior a seis meses, nin a máxima superior a dous anos. As partes poderán acordar dúas prorrogas, non podendo se-la duración de cada unha delas inferior a 6 meses nin supera-la duración máxima do contrato.

4. A retribución do traballador contratado para a formación será

- a) Durante o primeiro ano do contrato, o salario mínimo interprofesional (SMI) vixente.
- b) Durante o segundo ano do contrato, o SMI vixente incrementado nun 10%.

Nos dous casos, as retribucións enténdense referidas a unha xornada do 100% do traballo efectivo.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

5. O número de contratos para a formación que poden realiza-las empresas non poderá supera-los sinalados na seguinte escala:

Ata 5 traballadores: 1.

De 6 a 10 traballadores: 2.

De 11 a 15 traballadores: 3.

De 16 a 25 traballadores: 4.

De 26 a 40 traballadores: 5.

De 41 a 50 traballadores: 6.

De 51 a 100 traballadores: 8

De 101 a 250 traballadores: 10 ou 8% do cadro de persoal.

De 251 a 500 traballadores: 20 ou 6% do cadro de persoal.

Máis de 500 traballadores: 30 ou o 4% do cadro de persoal.

6. A formación teórica atenderá ás seguintes consideracións:

a) O tempo adicado a ela deberase alternar co traballo efectivo e será un 15% da xornada máxima do onvenio: 6 horas semanais.

b) A formación deberá ser impartida en centros de formación públicos ou privados perfectamente acreditados y homologados.

c) Cando non sexa posible a formación presencial, por esta-lo centro de formación a máis dunha hora de viaxe ou a máis de 50 Km, poderase impartir mediante a modalidade de ensino a distancia.

d) Será financiada con cargo ao Acordo Tripartito de Formación Continua.

e) No caso de que algunha empresa incumpla as súas obrigas en materia de formación teñórica, deberá aborlle ao traballador o cento por cento do salario.

#### *ARTIGO 12º.—CONTRATACIÓN DE SUBSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DA IDADE DE XUBILACIÓN*

Por acordo entre a empresa e traballador, este poderá xubilarse á idade de 64 anos e a empresa terá a obriga de contratar un traballador que o substitúa co obxecto de que o primeiro se poida acoller aos beneficios establecidos na Lei 27/2011, do 1 de agosto, ou á norma que pudiera substituíla.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

*ARTIGO 13º.—XUBILACIÓN PARCIAL*

1. Ao amparo do disposto no artg 215 do RD legislativo 8/2015 do 30 de outubro e as condicións previstas no apartado 6 do artg. 12 da Lei do Estatuto dos Traballadores, recoñécese aos traballadores que reúnan as condicións exixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación, con excepción da idade, o dereito a solicitar Xubilación Parcial e o correlativo contrato de relevo, coa conseguinte redución de xornada e salario no límite mínimo e máximo legalmente previsto.

2. O acceso á xubilación parcial dos traballadores interesados será voluntaria, para os traballadores que conten con 61 anos ou máis, e a empresa. Se se alcanza o correspondente acordo individual entre traballador e empresa, mediante a celebración simultánea do correspondente contrato de traballo a tempo parcial e do contrato de relevo, a duración de este será igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído para alcanzar a xubilación ordinaria.

3. O traballador de acordo coa empresa poderá acumular, nos termos pactados e nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial, as horas de traballo que teña que prestar na empresa. Esta acumulación de horas pode ser á xornada completa.

4. En tal sentido, as partes entenden que o mecanismo da xubilación parcial-contrato de relevo, é un instrumento idóneo para a consecución dun relevo xeneracional ordeado que mellora estabilidade e calidade de emprego.

5. As modificacións legislativas que no futuro se podan producir, en relación coa xubilación parcial, serán consideradas pola Comisión Paritaria do convenio, que correxirá o regulado no presente artigo.

*ARTIGO 14º.—CESAMENTOS*

1. O fin de contrato deberá ser comunicado, por escrito, ao traballador cunha antelación mínima de quince días naturais. Nembargantes, poderase substituír este aviso por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio.

Toda comunicación de aviso previo de cesamento, deberá ir acompañada dunha proposta de liquidación.

O traballador poderá ser asistido por un representante dos traballadores no acto da sinatura do recibo de finiquito.

2. O cesamento voluntario por parte do traballador deberá ser comunicado á empresa, por escrito, e cunha antelación mínima de quince días naturais. O incumprimento desta obriga poderá ser sancionado, pola empresa, descontando un día de salario por cada día de falta de aviso previo.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
Código seguro de verificación: 2D0UKT3M5GV6ZT0U





Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

*ARTIGO 15º.—PROMOCIÓN E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

1. O persoal ao servizo das empresa afectadas por este convenio quedará encadrado nalgún dos oito 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. O ascenso dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen mando ou especial confianza serán de libre designación e revogación pola empresa.

*ARTIGO 16º.—EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL*

As empresas afectadas por este convenio, cando contraten os servizos de empresas de traballo temporal, garantirán que os traballadores postos á súa disposición teñan os dereitos laborais e retributivos que lles correspondan aos seus traballadores en aplicación do presente convenio. Esta obriga constará expresamente no contrato de posta á disposición celebrado entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria que estea vinculada polo presente convenio.

*CAPÍTULO III*  
*TEMPO DE TRABALLO**ARTIGO 17º.—XORNADA DE TRABALLO*

1. A xornada máxima ordinaria será, en cómputo anual, de 1.752 horas de traballo efectivo.

A xornada ordinaria semanal será de 40 horas, distribuídas de luns a venres.

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

*ARTIGO 18º.—DIAS FESTIVOS*

1. Para efectos de distribución e adecuación da xornada anual, con vixencia para 2017, consideraranse como non laborábeis e retribuídos os días: 5 de xaneiro, 23 de xuño, 24 de xullo, 14 de agosto, 13 de outubro e 7 de decembro.

2. Se algún concello da provincia sinala como festivo local un día non laborable, ou coincidise con algún dos días anteriormente referidos, establécese como festivo na súa substitución, o día laborable inmediatamente seguinte. Polo tanto se establecen como non laborábeis ademais, os seguintes días.

- 9 de xaneiro: Illa de Arousa.
- 26 de xuño: Caldas de Reis e Poio.
- 26 de xullo: Valga.
- 16 de agosto: Catoira.
- 13 de novembro: Bueu, Forcarei e Moaña.

Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

3. Os días de descanso retribuído, establecidos no apartado 1, poderán ser modificados por acordo entre a empresa e os traballadores, ou os seus representantes legais, para axustalos ás necesidades das partes.

#### *ARTIGO 19.—REXISTRO DE XORNADA*

A efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrárase día a día e se totalizará no período fixado para o abono das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.

#### *ARTIGO 20º.—HORAS EXTRAORDINARIAS*

1. Son horas extraordinarias de forza maior, aquelas cuia realización está motivada por un acontecemento extraordinario orixinado por causas alleas á propia actividade empresarial: incendio, inundación, explosión, derumbamentos, etc.

2. As horas extraordinarias, en todo caso, pola súa natureza, serán voluntarias, excepto as que teñan a súa causa na forza maior.

3. O número de horas extraordinarias que realice cada traballador, salvo nos supostos de forza maior, non excedera de oitenta horas ao ano.

#### *ARTIGO 21º.—VACACIÓNS*

1. O persoal afectado polo presente convenio terá dereito ao gozo dun período de vacacións anuais retribuídas de trinta días naturais de duración, dos que vinteun (21), como mínimo, serán laborábeis.

O seu gozo iniciárase en calquera caso en día laborábel; e como norma xeral e salvo pacto en contrario, o gozo das vacacións terá carácter ininterrompido.

2. As empresas concederán preferentemente as vacacións entre os meses de xuño e setembro, ambos inclusive, salvo pacto individual en contrario; así mesmo, poderanse excluír por motivos de organización, determinados períodos para o seu gozo.

3. Os traballadores coñecerán, con dous meses de antelación ao seu gozo, o período vacacional.

O calendario de vacacións, unha vez aprobado, quedará exposto no taboleiro de anuncios da empresa.

4. O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cause cesamento durante o transcurso do ano, terá dereito ao abono do salario correspondente á parte de vacacións devengadas e non gozadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa, aínda que as vacacións en parte correspondan ao ano natural anterior.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

5. A efectos do goce das vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado, o correspondente a situación de IT, sexa cal foxe a súa causa.

Cando o período de vacacións fixado para cada traballador/a coincida, total ou parcialmente coa IT, sexa cal sexa a causa da IT, ou cun período de suspensión de contrato dos establecidos nos artigos 48.4 e 48 bis do ET, manterase o dereito do goce das vacacións en data distinta a da IT ou de suspensión do contrato. Tal dereito manterase aínda finalizado o ano temporal ao que corresponda as referidas vacacións.

6. Este dereito mantense tanto si a situación de IT ou de suspensión de contrato se produce antes do inicio do período de vacacións ou sobrevén durante o goce das mesmas.

7. A retribución das vacacións consistirá na cantidade fixa establecida para cada categoría, na táboa salarial anexa, máis antigüidade e complementos salariais, se é o caso.

#### *ARTIGO 22º.—LICENCIAS*

As empresas concederán aos traballadores que o soliciten, logo de xustificación, se é o caso, as licencias sinaladas seguidamente, sen perda de retribución:

1. Matrimonio ou inscrición de parella de feito rexistrada do traballador: quince días.
2. Por:
  - a) Nacemento ou adopción de fillos, enfermidade grave de cónxuxe ou fillo: tres días.
  - b) Enfermidade grave de pais, irmáns ou avós: dous días.

Entenderase que existe enfermidade grave, exclusivamente, nos supostos nos que se produza hospitalización ou intervención cirúrxica.

O tempo de licencia deste epígrafe poderá ser ampliado, sen dereito a remuneración, logo de certificado médico esixible pola empresa, cando a enfermidade supere os prazos establecidos.

3. Por:
  - a) Morte do cónxuxe ou fillos: catro días.
  - b) Morte de pais, irmáns ou avós: dous días.
4. Cambeo de domicilio: un día.
5. Matrimonio dun fillo: un día, se se celebra nun día laborabel.
6. Consulta ao:
  - a) Médico especialista: polo tempo necesario, cun máximo de cinco horas ao día.
  - b) Médico de cabecera: ata un máximo de catro saídas anuais, sen que as ausencias poidan supera-las 18 horas ao ano.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

7. Traballadoras por lactancia dun fillo, ata nove meses despois do parto, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo que se poderá dividir en dúas fraccións de media hora.

Poderase substituír este dereito por redución da xornada nunha hora, que terá que ser sempre ao comenzo ou ao final da xornada laboral. Cando os dous pais traballen, somentes un poderá exercer tal dereito.

8. Os parentes sinalados nos números 2 e 3, seranno tanto polo grao de afinidade como de consanguinidade.

9. No caso de que fose necesario un desprazamento fóra da provincia de residencia do traballador, as licencias ás que se refiren os números 2 e 3 deste artigo ampliaranse den dous días

10. As licencias as que se refiren os apartados 2. a) e 3 a) do presente artigo, estenderanse, así mesmo, con idénticos efectos, naqueles casos nos que non existindo unión matrimonial, se manteña unha relación análoga de afectividade; sempre e cando exista unha efectiva convivencia da parella.

11. Os traballadores terán dereito, así mesmo, a dispor de dous días ao ano, non retribuídos, calquera que sexa a causa alegada na súa petición. O permiso haberá de ser solicitado, por escrito, á empresa cunha antelación mínima de cinco días.

12. Os días aos que se refire este artigo entenderanse, en tódolos casos, como días naturais.

#### *ARTIGO 23º.—EXCEDENCIAS*

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa:

a) Voluntaria.—O traballador con, alomenos, unha antigüidade dun ano na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria, por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. O traballador soamente poderá exercer de novo este dereito se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia.

b) Forzosa.—O traballador poderá situarse en situación de excedencia forzosa nos seguintes casos:

- Cando fose elixido para un cargo público que imposibilite a súa asistencia ao traballo.
- Cando exerza un cargo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior. Neste caso a solicitude irá acompañada dunha certificación da central sindical á que pertenza, na que conste o cargo ou función sindical para a que foi elixido.

2. Na excedencia voluntaria conservarase un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, que houberen ou se produzan na empresa. Na excedencia forzosa o reingreso será automático na empresa, ao rematar aquela, e a ocupar unha praza da mesma categoría que tiña antes da excedencia, así como ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia.

Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

3. No caso de excedencia voluntaria o reingreso solicitarase un mes antes do remate do prazo que lle foi concedido. Na excedencia forzosa o reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo para o que foi elexido.

En ámbolos dous supostos, de non facerse a solicitude, en tempo e forma, dará lugar á perda de tódolos dereitos

As contestacións ás solicitudes serán feitas pola empresa, no prazo de quince días, entendéndose concedidas de non mediar respota no prazo sinalado.

#### *ARTIGO 24º.—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. Rexerá sempre o establecido na Lei de prevención de riscos laborais e a avaliación de riscos de cada empresa.

2. A empresa facilitará a aqueles traballadores que especificamente o necesiten pola súa actividade: botas de protección, luvas, lentes, cascos, etc.

A periodicidade no recambio de cada unha das prendas de seguridade será, en cada caso, de acordo co tempo lóxico de duración ou ben polo seu estado de deterioración.

3. No caso de discrepancia entre as partes sobre se un determinado traballo, labor ou actividade debe cualificarse como excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso, corresponde á comisión paritaria de saúde laboral do presente convenio, resolve-lo que proceda, previo informe técnico elaborado polo Gabinete Técnico de Saúde Laboral provincial correspondente da Xunta de Galicia.

#### *ARTIGO 25º.—TRABALLO NOCTURNO*

1. As horas traballadas durante o período comprendido entre as vintedúas horas da noite e as seis da mañán, terán a consideración de traballo nocturno.

2. Excetúanse do parágrafo anterior, e, polo tanto, non haberá lugar a compensación económica ningunha, nos supostos seguintes:

a) As contratacións realizadas para traballos que pola súa propia natureza se consideran nocturnos tales coma: gardas, porteiros, serenos ou similares, que fosen contratados para desenvolve-las súas funcións durante a noite.

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 IV*  
*RETRIBUCIÓN*

*ARTIGO 26º.—SALARIOS*

1. Todo o persoal afectado polo presente convenio, percibirá as retribucións consignadas na táboa do anexo I, incrementadas, se é o caso, coa antigüidade correspondente.

Os aumentos concedidos polo presente convenio, absorberán os que, por imperativo legal, se impuxesen posteriormente durante a vixencia del.

Os conceptos económicos terán eficacia aos oito días da sinatura do convenio.

2. Os incrementos para a vixencia do presente convenio serán os seguintes: Ano 2017: 1,6 %; ano 2018: 1,7%; e ano 2019: do 1,8 % .

Estos incrementos tamén serán de aplicación nos artgs. 28, 33 e 43.

3. Os efectos económicos do primeiro ano de vixencia serán desde o 1 de xullo do ano 2017.

*ARTIGO 27º.—REVISIÓN SALARIAL*

1. Para os anos de vixencia do convenio, no suposto de que o IPC rexistrase ao 31 de decembro de cada un dos anos, un incremento respecto ao 1 de xaneiro de cada un deles; no primeiro ano superior ao 1,6%, no segundo ano superior ao 1,7%, e no terceiro ano superior ao 1,8%, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso.

2. Se, tendo en conta o establecido no punto anterior, operase unha revisión salarial, a Comisión Paritaria deberá reunirse necesariamente dentro dos 15 días seguintes á data en que se coñezan os datos oficiais, co obxecto de cuantificar o exceso e proceder á elaboración das novas táboas salariais dos anos 2017, 2018 e 2019.

Dita táboa revisada, servirá de base de cálculo para o incremento do ano seguinte.

3. De aplicarse a clausula de revision salarial no primeiro ano de vixencia, sería con efectos do 1 de xullo de 2017.

*ARTIGO 28º.—COMPLEMENTO DE TRANSPORTE*

As empresas pagaranlles aos seus traballadores un complemento de transporte na contía de 3,38 €uros por cada día de asistencia ao traballo para o ano 2017.

*ARTIGO 29º.—PAGAMENTO DE NÓMINAS*

O pagamento da nómina realizarase de forma mensual, dentro dos catro primeiros días hábeis de cada mes. Non obstante, o persoal poderá solicitar, coa debida antelación, anticipos a conta de haberes devengados.

Para todo o persoal consideraranse as mensualidades de 30 días.

Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

**ARTIGO 30.—ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA**

1. Os traballadores manterán e consolidarán as cantidades, que polo concepto de antigüidade gozaban con data 1 de xaneiro de 1998. Xúntase táboa (anexo II).

2. Os importes da táboa manteranse invariables e por tempo indefinido como complemento retributivo ad personam, é decir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa. Este complemento retributivo reflectirase nos recibos de salario coa denominación de antigüidade consolidada.

**ARTIGO 31º.—GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS**

1. Establecéense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de paga extra de verán e paga extra de Nadal que se devengarán por semestres naturais. Serán aboadas os días 15 de xullo e 15 de decembro.

A contía de cada unha das pagas extraordinarias consistirá en 30 días de salario máis antigüidade, se é o caso.

2. Así mesmo, percibirán unha gratificación extraordinaria, denominada paga de marzo, que se devengará por anualidades, e na contía de 15 días de salario, máis antigüidade, se é o caso. Aboarase o 19 de marzo.

**ARTIGO 32º.—RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. A retribución das horas extraordinarias determinarase seguindo os seguintes criterios:

a) As realizadas en día laborábel sufrirán un incremento do 75 por cento sobre o valor da hora ordinaria.

b) As realizadas en día non laborábel sufrirán un incremento do 150 por cento sobre o valor da hora ordinaria.

O valor da hora ordinaria (VHO), calcularase dacordo coa seguinte formula:

$$VHO = \frac{(SB + A) \times 14,5 + (CS \times 12)}{Xornada\ laboral\ máxima\ ordinaria}$$

*SB = Salario Base A = Antigüidade CS = Complementos salariais*

2. Poderase optar, logo de acordo entre as partes, entre aboa-las horas extraordinarias, conforme ao previsto no apartado 1 de este artigo ou compensalas con tempo de descanso retribuído. Se se exerce esta última opción, por cada hora extraordinaria realizada nun día laborábel haberá que compensar ao traballador con 1 hora e 45 minutos de descanso retribuído; se a hora extraordinaria se realiza en día non laborábel, a compensación regulamentaria será de 2 horas e 30 minutos.

Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

3. No caso de que o traballador teña horas de descanso acumuladas, o goce do mesmo será sempre pactado entre o empresario e o traballador.

**ARTIGO 33º.—AXUDAS DE CUSTO**

1. Tódolos traballadores que por necesidades da empresa e por orde do empresario teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lle impidan realizar comidas ou pernoitas no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes dietas:

- Axuda de custo con pernocta ..... 38,93 €
- Axuda de custo completa ..... 23,35 €
- Media axuda de custo ..... 11,67 €

2. Se por circunstancias excepcionais os gastos orixinados superan os importes establecidos o efecto, o exceso deberá ser pagado pola empresa, previo coñecemento e posterior xustificación por parte do traballador.

3. Se a empresa se fixese cargo de tódolos gastos, non aboará cantidade nengunha por estes conceptos aos traballadores.

**ARTIGO 34º.—COMPLEMENTO POR PENOSIDADE, TOXICIDADE OU PERIGOSIDADE**

1. Aos traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas ou perigosas, deberá aboarselle un incremento do 25% sobre o seu salario. Se estas funcións se efectuasen durante a metade da xornada ou en menos tempo, o incremento será do 15%, aplicado ao tempo realmente traballado.

2. Se por calquera causa desapareceran as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, deixarán de aboarse os sinalados incrementos non tendo por tanto carácter consolidábel.

**ARTIGO 35º.—COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE**

1. Aos traballadores que teñan que realizar traballos nocturnos, se lles retribuirá cun complemento do 20% sobre o seu salario.

Este complemento aboaráselles integramente cando a xornada de traballo e o período nocturno teñan unha coincidencia superior ás catro horas; se fose inferior a este tempo, a retribución será proporcional ao número de horas traballadas durante o período nocturno.

**ARTIGO 36º.—NON APLICACIÓN DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO E DO RÉXIME SALARIAL**

1. Cando en algunha das empresas afectadas polo presente convenio concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción nos termos previstos no artg. 82.3 do Estatuto dos Traballadores (ET), poderán adoptarse medidas de non aplicación ou suspensión temporal das condicións establecidas no presente convenio, e sen prexuízo do disposto no artg. 41 do ET.





Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

2. O incremento salarial pactado no presente convenio non se aplicará en todo ou parte no caso de empresas cuia estabilidade económica puidera verse danada como consecuencia de tal aplicación.

3. Para acollerse á dita inaplicabilidade, a empresa deberá formula-la petición diante dos traballadores ou os seus representantes, por unha banda, e ante a comisión paritaria, por outra, acompañando a seguinte documentación:

a) Memoria xustificativa da solicitude.

b) Documentación que acredite a causa invocada, entre a que necesariamente figurará a presentada ante a Axencia Estatal de Administración Tributaria e o Rexistro Mercantil, referida ós tre últimos exercicios.

c) Proposta salarial alternativa que contemplará en todo caso, a recuperación futura da perda salarial negociada.

d) Proposta de viabilidade para o futuro da empresa.

4. A empresa e os traballadores ou os seus representantes, poderán alcanzar acordo no prazo de quince días, que deberá ser notificado á comisión paritaria para que exerza o seu control, e o acordo alcance eficacia plena.

5. No caso de non alcanzarse acordo, a cuestión elevarase á Comisión Paritaria, que será a competente para resolver en definitiva e, se é o caso, fixa-las condicións salariais alternativas.

6. No caso de que a Comisión Paritaria non alcance un acordo, as partes poderán someterse a unha arbitrase vinculante ante a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos segundo o decreto 101/2015 de 18 de xuño (DOG nº 137 do 23/07/2015) ou no seu caso o cordo Interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

## *CAPÍTULO V*

### *PRESTACIÓNS SOCIAIS*

#### *ARTIGO 37º.—COMPLEMENTOS DE PRESTACIÓNS DE INCAPACIDADE TEMPORAL*

1. As empresas complementarán a prestación económica por Incapacidade Temporal (IT) ata o 100% da base de cotización do traballador, nos seguintes casos:

a) IT derivada de accidente laboral: dende o primeiro día e ata un máximo de 60 días.

b) IT derivada de enfermidade común: dende os 21 días e ata un máximo de 60 días.

2. No caso de que existise hospitalización, e esta superase os 15 días, o complemento durará ata a alta hospitalaria.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

**ARTIGO 38º.—INDEMNIZACIÓN POR MORTE OU INVALIDEZ**

Establécense as seguintes indemnizacións para tódolos traballadores afectados por este convenio:

1. As empresas afectadas polo presente convenio, teñen a obriga de suscribi-la correspondente póliza de seguro por accidente de traballo, accidente “in itinere” ou enfermidade profesional, que cubra as seguintes continxencias:

a) No caso de morte .....	25.000 €
b) No caso de invalidez permanente .....	35.000 €
c) No caso de absoluta ou grande invalidez ..	40.000 €

**CAPÍTULO VI**  
**REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES****ARTIGO 39º.—DEREITOS SINDICAIS**

1. As empresas considerarán aos sindicatos debidamente implantados no cadro de persoal como elementos básicos e consubstanciais para afrontar, a través deles, as necesarias relacións entre traballadores e empresarios.

2. As empresas respectarán o dereito de tódolos traballadores a sindicarse libremente. Non poderán condiciona-lo emprego dun traballador á obriga de non afiliarse ou renunciar a súa afiliación sindical. Non poderán despedir a un traballador nin perxudicalo, de calqueira outra maneira, a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

3. As empresas permitiránlles aos traballadores afiliados a un sindicato e aos propios sindicatos, celebrar reunións, logo de comunicación; recadar cotas e distribuir información sindical fóra de horas de traballo sen que perturbe a súa actividade normal.

4. As empresas con máis de 50 traballadores, facilitarán ao comité de empresa un local perfectamente acondicionado, dentro da empresa, onde poida realiza-las súas actividades sindicais.

5. Nos centros de traballo con máis de 75 traballadores, a empresa recoñecerá ás centrais sindicais, un delegado sindical, segundo o previsto no artigo 10 da Lei orgánica de liberdade sindical.

6. A empresa porá, a disposición da representación sindical, un taboleiro de anuncios nun lugar visíbel e de acceso a tódolos traballadores, onde de poida difundir aquela información que poida interesar aos afiliados, ao sindicato, e aos traballadores en xeral.

7. Os sindicatos, a través dos seus liberados ou representantes legais, poderán acceder ao interior das empresas ou centros de traballo, logo do permiso do empresario ou encargado,



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

e pórse en contacto cos seus afiliados, delegados ou membros do comité; para os efectos de subministrarlle información, sempre e cando o exercicio de tal práctica non interrumpa o desenvolvemento do proceso productivo.

**ARTIGO 40º.—GARANTÍAS DOS COMITÉS DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSOAL**

Os membros do comité de empresa, delegados de persoal ou delegados sindicais, disfrutarán das seguintes garantías:

1. Non poderán ser despedidos ou sancionados durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte do seu cesamento, salvo que éste se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación.

2. Pousará prioridades de permanencia na empresa, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

3. Se o despedimento ou calquera outra sanción, por suposta falta grave ou moi grave, obedece a outras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, no que será escoitado á parte do interesado, o comité de empresa ou os delegados de persoal.

4. Non poderán ser discriminados, na súa promoción económica ou profesional, por causa ou razón do desempeño da súa representación.

5. Poderán acumularse horas dos distintos membros do comité ou delegados, nun ou varios compoñentes, debéndose producir un aviso previo de, alomenos, quince días co fin de que a empresa poida programa-la substitución do traballador que se trate.

Farase sempre mención ao periodo no que se vai a facer uso da acumulación.

6. Non se lle computarán no seu crédito de horas, para o exercicio das súas funcións de representación, aquelas que se produzan con motivo da designación como compoñentes da comisión negociadora do convenio ou das comisión paritarias.

**ARTIGO 41º.—COMPETENCIAS DOS COMITÉS DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSOAL**

Os membros do comité de empresa, delegados de persoal ou delegados sindicais, terán as seguintes competencias:

1. Coñece-lo balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, daqueles documentos que se den a coñecer aos socios e nas mesmas condicións.

2. Emitir informe, con carácter previo, á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

- a) Reestructuración do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquel.
  - b) Redución da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
  - c) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.
  - d) Estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.
  - e) Cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte ao volume do emprego.
- 3. Ser informado de tódalas sancións impostas por faltas moi graves.
  - 4. Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e incremento da produtividade, de acordo co pactado no presente convenio.

## *CAPÍTULO VII* *SAÚDE LABORAL E IGUALDADE*

### *ARTIGO 42º.—REVISIÓN MÉDICA*

- 1. A empresa estará obrigada a realizar recoñecemento médico periódico a tódolos traballadores ao seu servizo, alomenos unha vez ao ano.
- 2. Así mesmo, efectuaráselle revisión médica ao traballador que se incorpora á empresa, dentro dos 30 días seguintes ao seu ingreso, salvo que xa a teña realizado no último ano natural.
- 3. Os traballadores disporán de media xornada retribuída para realizar a revisión. No caso de que sexa necesario máis tempo, terán que presentar xustificante, séndolle igualmente retribuído o exceso. Os gastos de desprazamento serán a cargo da empresa.
- 4. O traballador poderá optar por pasa-lo recoñecemento médico pola suúa conta; neste caso, deberá de presentar obrigatoriamente na empresa o certificado médico pertinente.

### *ARTIGO 43º.—ROUPA DE TRABALLO*

- 1. As empresas entregarán a todo o persoal, que o necesite polo posto de traballo que desempeñe, un conxunto de chaqueta e pantalón cada seis meses.
- 2. O incumprimento desta obriga dará lugar ao abono de 13,94 €, en compensación por cada conxunto de pezas non entregadas para o ano 2017.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

*ARTIGO 44º.—CONSULTA DOS TRABALLADORES*

1. O empresario deberá consultar aos traballadores, coa debida antelación, a adopción das decisións relativas á planificación e a organización do traballo na empresa e a introducción de nova tecnoloxía, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puidesen ter para a seguridade e saúde dos traballadores.

2. Nas empresas que contén con representantes dos traballadores, as consultas levaranse a cabo con eles.

*ARTIGO 45º.—RISCO GRAVE E INMINENTE*

1. O empresario estará obrigado a informa-lo antes posíbel a tódolos traballadores afectados acerca da esixencia dun risco grave e inminente, e das medidas que se deban adoptar en materia de protección.

2. O traballador terá dereito a interrompi-la súa actividade e abandona-lo lugar de traballo, en caso necesario, cando considere que dita actividade entraña un risco grave e inminente para a súa vida e saúde.

3. Cando o empresario non adopte as medidas necesarias, os representantes legais dos traballadores poderán acordar, pola maioría dos seus membros, 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 ou os seus representantes non poderán sufrir ningún prexuízo derivado da adopción das medidas á que se refiren os puntos anteriores, alomenos que obrasen de mala fe ou cometesen negligencia grave.

*ARTIGO 46º.—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 coa seguinte escala:

- De 50 a 100 traballadores: 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 traballadores: 3 delegados de prevención.

Nas empresas de:

- Ata trinta traballadores, o delegado de prevención será o delegado de persoal.
- De trinta e un a coarenta e nove traballadores, haberá un delegado de prevención, que será elexido por e entre os delegados de persoal.

2. Competencias:

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



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

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

c) Exerce-la laboura de vixiancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.

### 3. Facultades:

a) Acompañar ós técnicos na avaliacións de carácter 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 informado polo empresario sobre os danos producidos na saúde dos traballadores, unha vez que se tivese coñecemento deles.

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

d) Realizar visita ós lugares de traballo para exercer unha laboura de vixiancia e control do estado das condicións de traballo, de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso productivo.

### 4. Garantías:

a) Na súa condición de representante dos traballadores, seranlle de aplicación as garantías contempladas no artigo 68 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, 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 a 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 punto 3 deste artigo.

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

O tempo adicado á formación será considerado como tempo de traballo, para tódolos efectos.

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

## ARTIGO 47º.—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.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

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.

Reuniranse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións del. Adoptarán as súas propias normas de funcionamento.

### 3. 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. 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 de servizos de prevención.

## *ARTIGO 48º.—COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL*

1. As partes asinantes acordan constituí-la comisión paritaria sectorial de seguridade e saúde laboral, integrada por 6 membros, designados 3 por cada unha das partes, sindical e empresarial, na forma que decidan as respectivas organizacións:

### 2. Serán funcións desta comisión:

a) Solicitar do Ministerio de Traballo e do Goberno Autónomo 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) Estudiar e acorda-los mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de siniestralidade no sector.

c) Promover cantas medidas considere tendentes a mellora-la situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental estende-la preocupación pola seguridade a tódolos niveis, fomentando campañas de mentalización, etc.

d) Acometa-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 acordén, con competencias xerais respecto do conxunto dos centros de traballo incluídos no

Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

ámbito de aplicación do convenio, para fomentar o mellor cumprimento deles, da normativa sobre prevención de riscos laborais, segundo o artigo 35 da Lei 31/95 de prevención de riscos laborais.

f) Cantas outras funións acorde a propia comisión atribuírse, encamiñadas ós seus fins.

3. A comisión reunirse unha vez ao ano. Poderase convocar as reunións extraordinarias que se estimen necesarias e serán solicitadas pola metade máis un dos seus membros.

#### *ARTIGO 49º.—IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACIÓN*

1. As partes asinantes do presente Convenio, conscientes da necesidade de seguir avanzando na igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, e incidir na igualdade de trato e non discriminación de xénero, así como na eliminación de estereotipos, fomentando o igual valor de homes e mulleres en tódolos ámbitos, se comprometen a adoptar as medidas que se estimen necesarias e acordan levar a cabo diferentes actuacións en base aos seguintes principios:

a) Promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades na empresa en canto ao acceso ao emprego, á formación, á promoción, á protección á maternidade e nas condicións de traballo.

b) Previr, detectar e erradicar calquera manifestación de discriminación, directa ou indirecta.

c) Identificar conxuntamente propostas de actuación e impulsar e desenvolver accións concretas nesta materia.

d) Impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa.

2. Segundo o disposto na Lei 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, no caso de empresa de máis de 250 traballadores as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación de un Plano de Igualdade.

3. Os planos de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

4. Os planos de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

5. Para a consecución destes obxectivos fixados, os Planos de Igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias ao acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

6. Os Planos de Igualdade incluirán a totalidade de unha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais axeitadas respecto a determinados centros de traballo.





Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

*ARTIGO 50º.—RISCOS PSICOSOCIAIS*

O acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso psicolóxico son condutas inaceptables, que deben estar totalmente prohibidas na empresa. Por elo, a empresa promoverá que tódalas persoas que teñan relación directa no ámbito laboral con esta, gocen de un ambiente de traballo respectuoso, no que o dereito á igualdade de trato, á non discriminación, á dignidade, á intimidade e integridade, entre os principios fundamentais, se respecten en todo momento, e adopte as medidas correctoras e disciplinarias correspondentes e de protección ás persoas afectadas cando se produzan tales condutas.

*CAPÍTULO VIII*  
*FORMACIÓN**ARTIGO 51º.—COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE FORMACIÓN*

1. As partes asinantes acordan constituí-la comisión paritaria de formación profesional. Esta comisión estará integrada por 6 membros, designados 3 por cada unha das partes, empresarial e sindical, na forma que decidan as respectivas organizacións.

2. Serán funcións desta comisión:

a) Requerir das administracións públicas e dos organismos comunitarios competentes o recoñecemento oficial desta comisión como interlocutor sectorial, para recibi-la información existente sobre programas e cursos de formación profesional, con financiamento oficial, que afecten ao sector e colaboren co seu desenvolvemento, tanto na ensinanza regrada como na ocupacional ou continua.

b) Conseguir-los estudos pertinentes de necesidades e requerimentos de formación no sector, nas tres variantes, para chegar a defini-la súa organización.

c) Conseguir-los planos formativos necesarios para a homologación das cualificacións profesionais de traballadores: técnicos, administrativos e manuais, cos equivalentes na Comunidade Europea.

d) Calquera outra función que a comisión acorde atribuírse encamiñada ao desenvolvemento e mellora da formación profesional no sector.

3. A comisión paritaria sectorial de formación profesional reunirse unha vez ao ano. Poderanse convoca-las reunións extraordinarias que se estimen necesarias, se o solicitan a metade máis un dos seus membros.



*CAPÍTULO IX*  
*FALTAS E SANCIONES*

*ARTIGO 52º.—FALTAS E SANCIONES*

Considerarase falta laboral toda acción ou omisión da que resulte responsábel o traballador, que se produza con ocasión ou como consecuencia da relación laboral e que constitúa un incumprimento grave e culpábel das súa obrigas.

As faltas graduaranse atendendo á súa importancia, transcendencia, voluntariedade e malicia na súa comisión, en: leves, graves e moi graves.

*ARTIGO 53º.—FALTAS LEVES*

1. As faltas de puntualidade na asistencia ao traballo, sen causa xustificada, de dúas a catro faltas no período dun mes ou de trinta días naturais.

2 Non cursar no momento oportuno a comunicación correspondente, cando se falte ao traballo por motivo xustificando, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

3. O abandono ou ausencia do posto de traballo, sen previo aviso ou autorización, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia diso se causase algún prexuízo á empresa ou fose causa de accidente aos compañeiros de traballo, será considerada como grave ou moi grave.

4. Pequenos descuidos na conservación do material, maquinaria, ferramentas e instalacións, salvo que iso repercuta na boa marcha do servizo, nese caso poderá ser considerada como grave ou moi grave.

5. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debida.

6. Non informar á empresa dos cambios de domicilio.

7. As discusións sobre asuntos extranos o traballo dentro das dependencias da empresa ou durante calqueira acto de servizo. Se se produce con notorio escándalo poden ser consideradas como graves ou moi graves.

8. A inobservancia das normas en materia de seguridade e hixienes no traballo ou saúde labral, que non entrañen risco pra o traballador nin para os seus compañeiros de traballo ou terceiras persoas, xa que de darse estas circunstancias será considerado como grave ou moi grave segundo os casos.

9. Usa-lo teléfono da empresa para asuntos particulares, sen autorización.

10. A embriaguez ocasional.

11. Cambear, mirar ou revolve-los armarios, taquillas ou efectos persoais dos compañeiros de traballo, sen a debida autorización dos interesados.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

*ARTIGO 54º.—FALTAS GRAVES*

1. Alegar motivos falsos para a obtención de licencias ou permisos
2. Atoparse no local de traballo, fóra das horas de traballo, sen autorización.
3. Máis de catro faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, durante un mes ou trinta días naturais.
4. Faltar ao traballo dun a tres días durante o mes sen causa xustificada.
5. Non comunicar con dilixencia debida as alteracións familiares que poidan afectar ós procesos administrativos ou prestacións sociais. Se mediara algunha malicia será considerada como moi grave.
6. Simula-la presenza doutro traballador na empresa mediante calqueira forma.
7. A negligencia no traballo que afecte á boa marcha no mesmo.
8. A imprudencia no traballo, que implicase risco de accidente para o traballador ou outros, ou ben perigo de avería na maquinaria, ferramentas ou instalacións, poderá ser considerada moi grave.
9. A asistencia reiterada ao traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.
10. A reincidencia en falta leve dentro dun trimestre, cando exista sanción por escrito da empresa.
11. Non advertir e instruír axeitadamente a outros traballadores sobre os que teña algunha relación de autoridade ou mando, do risco do traballo a executar e do posíbel modo de evitalo.
12. Transitar ou permiti-lo o transito por lugares ou zonas perigosas portando útis de ignición, así como por lugares expostos ó risco de incendio.
13. A falta de sixilo profesional divulgando datos, informes ou antecedentes que poidan producir prexuízo de calqueira tipo á empresa.
14. Calquer falsedade ou inexactitude deliberada nos partes ou documentos de traballo, ou á negativa a súa formalización, así coma proporcionar falsa información á dirección da empresa, ou aos seus superiores en relación co traballo.
15. A inxustificada delegación de funcións ou traballo en persoal de inferior rango laboral ou non cualificado para a súa realización.
16. A aceptación de dádivas ou regalos por dispensar trato de favor no servizo.
17. A diminución voluntaria do rendemento do traballo normal.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

18. Non informar coa debida dilixencia aos seus xefes, ao empresario, ou a quen o represente de calquera anomalía que observe nas instalacións e demais útis, ferramentas, maquinaria e materiais.

19. Descoidos de importancia na conservación, limpeza ou utilización de materiais, máquinas, ferramentas e instalacións que o traballador utilice.

#### *ARTIGO 55º.—FALTAS MOI GRAVES*

1. A desobediencia continuada ou persistente no traballo.
2. Máis de dez faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas nun periodo de tres meses ou de 20 durante seis meses.
3. A fraude, a deslealdade, ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o furto ou roubo tanto á empresa coma aos compañeiros de traballo ou a terceira persoa, dentro das instalacións da empresa ou durante o desenvolvemento da súa actividade profesional.
4. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada de traballo, así como empregar ferramentas, útis ou materiais para uso propio.
5. Maliciosamente, facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou casusar desperfectos en materiais, ferramentas, útis, aparatos, instalacións, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos da empresa.
6. A condena por sentenza firme por delitos de roubo, furto, violación ou abusos sexuais, así como calquera outro delicto que puideran implicar desconfianza da empresa respecto ó seu autor, aínda cando estes foran cometidos fóra da empresa.
7. A embriaguez ou toxicomanía habitual durante o traballo que repercuta negativamente no traballo.
8. Viola-lo secreto da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.
9. Revelar a elementos estranos á empresa dados desta de obrigada reserva.
10. Adicarse a actividades profesionais, por conta propia, en empresas da competencia, sen a oportuna e expresa autorización.
11. Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados.
12. A imprudencia, negligencia ou incumprimento das normas ou ordes sobre seguridade e hixiene no traballo, cando por iso se produza grave risco para os traballadores ou danos para as instalacións.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido ou imprudencia inexcusábeis ou serio perigo para as empresas.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

14. A non utilización dos medios ou materiais de prevención de riscos de accidentes de traballo, facilitados pola empresa.

15. Abandoar-lo posto de traballo en cargo de responsabilidade ou cando con iso causara un prexuízo grave no proceso productivo, deterioración importante das cousas ou serio perigo para as persoas.

16. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal ou pactado.

17. A reincidencia en faltas graves, aínda sexa de distinta natureza, dentro dun período de seis meses, sempre que fora obxecto de sanción por escrito.

18. A falta de asistencia ao traballo non xustificada por máis de tres días, no mes ou de 30 días naturais.

19. A comisión de erros repetidos e intencionados, que poidan orixinar prexuízos á empresa.

20. A emisión maliciosa ou por negligencia inexcusábel, de informes errados ou a sabendas de que non son exactos.

21. A simulación de supostos de incapacidade temporal ou accidente.

#### *ARTIGO 56º.—GRADUACIÓN DAS SANCIÓNS*

1. As sancións que poderán impoñer-las empresas en cada caso graduaranse atendendo á gravidade da falta cometida, podendo se-las seguintes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 21 a 90 días.
- Despedimento.

2. Para a aplicación e graduación das sancións que anteceden, terase en conta:

- a) O maior ou menor grao de responsabilidade do que comete a falta.
- b) A categoría profesional do mesmo.
- c) A repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

**ARTIGO 57.—SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORAIS**

As partes asonantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre Prodedimentos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA), publicado no DOG do 24 de maio de 2013, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do presente convenio co alcance previsto no propio AGA.

**ARTIGO 58º.—IDIOMA**

O texto do presente convenio, redactarase e publicarase no B.O.P. e no D.O.G. en idioma galego.

**ARTIGO 59º.—LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA**

En todo caso o non expresamente previsto neste convenio rexerá o establecido na lexislación xeral ou de especial aplicación, e no convenio estatal da madeira, mentres se encontre en vigor.

**Anexo nº I**

**TÁBOAS SALARIAIS**

GRUPO	SUBGRUPO		SALARIO 2017	SALARIO 2018	SALARIO 2019
Grupo 3	Técnicos	Analista Programador	1.028,13	1045,61	1064,43
		Analista de Sistemas	1.028,13	1045,61	1064,43
		Xefe Oficina	1.028,13	1045,61	1064,43
	Operario	Encargado Xeral	957,17	973,44	990,96
Grupo 4	Operarios	Encargado de Sección	938,59	954,55	971,73
		Encargado de Producción	938,59	954,55	971,73
		Xefe de Grupo	938,59	954,55	971,73
Grupo 5	Técnicos	Oficial 1ª Administrativo	963,80	980,18	997,83
		Delineante Técnico especialista	963,80	980,18	997,83
		Programador	963,80	980,18	997,83
	Operarios	Oficial 2ª Administrativo	913,50	929,03	945,75
		Delineante Técnico auxiliar	913,50	929,03	945,75
		Oficial 1ª	932,32	948,17	965,24
		Serrador 1ª	932,32	948,17	965,24
		Galerista 1ª	932,32	948,17	965,24
Operario	Afiador	932,32	948,17	965,24	
	Condutor de 1ª Camión	932,32	948,17	965,24	
Grupo 6	Técnicos	Oficial 2ª	904,14	919,51	936,06
		Auxiliar Administrativo	857,49	872,07	887,76
	Operarios	Vendedor	857,49	872,07	887,76
		Serrador 2ª	904,14	919,51	936,06
		Galerista 2ª	904,14	919,51	936,06
		Tronzador Mecánico	904,14	919,51	936,06
		Motoserrista	904,14	919,51	936,06
		Tractorista	904,14	919,51	936,06
		Carretilleiro	904,14	919,51	936,06
		Palista	904,14	919,51	936,06
Grupo 7	Operarios	Serrador Serra Circular	875,09	889,97	905,99
		Garda	875,09	889,97	905,99
		Peón	868,79	883,56	899,46
		Medidor	868,79	883,56	899,46

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
Código seguro de verificación:2D0UKT3M5GV6ZT0U



Martes, 19 de decembro de 2017

Núm. 241

**Anexo nº II**

**Antigüidade consolidada ó día 1-1-98**

<b>Categoría</b>	<b>5 anos</b>	<b>6 anos</b>	<b>7 anos</b>	<b>8 anos</b>	<b>9 anos</b>	<b>cada ano mais</b>
<b>Persoal de fábrica e monte</b>						
Encargado xeral	28,07	33,69	39,30	44,91	50,53	5,61
Encargado sección-producción	27,50	33,00	38,50	44,00	49,50	5,50
Oficial de 1ª, serrador 1ª, afiador..	27,32	32,78	38,24	43,71	49,17	5,46
Oficial de 2ª, serrador 2ª, oper. pa	26,46	31,75	37,03	42,32	47,61	5,29
Axudante afiador-serrador, cortd.	25,57	30,68	35,80	40,91	46,03	5,11
Peón, especialista secadoiro	25,37	30,45	35,52	40,59	45,66	5,07
<b>Persoal admtrtvo e técnico</b>						
Xefe Oficina, Anlsta Progrdor, etc	30,24	36,28	42,33	48,38	54,42	6,05
Oficial 1ª, Delinte Espclst.	28,27	33,93	39,58	45,24	50,89	5,66
Oficial 2ª, Delinte Auxlr, Operdr.	26,74	32,09	37,44	42,79	48,14	5,35
Viajante, corredor de praza	26,22	31,47	36,72	41,96	47,21	5,25
Auxiliar admtrvo, Telefonista	25,03	30,04	35,05	40,05	45,06	5,01

