

Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**  
**SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL**  
**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO REMANENTES E SERRADOIROS DE MADEIRA*

Convenio o Acordo: REMATANTES Y ASERRADORES DE MADERAS

Expediente: 36/01/0015/2021

Data: 30/08/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 36001075011981

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de REMATANTES E ASERRADOIROS DE MADEIRAS DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA para os anos 2020-2021, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Grupo Provincial de Rematantes e Aserradoiros de Madeiras de Pontevedra e da parte social polas Centrais sindicais CIG e UGT, en data 20 de xaneiro do 2021

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 1 de febreiro do 2021.

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 orde 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,

*ACORDA*

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 do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e en castelán

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

A Xefa Territorial

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: Q8UBJHVMW2CQSD8SM



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**CONVENIO COLECTIVO DE  
“REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS”  
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA ANOS 2020-2021**

**CAPÍTULO I  
ASPECTOS FORMAIS**

**Artigo 1º.- 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: Federación da Construción e Madeira da Confederación Intersindical Galega (FCM-CIG) e a Federación da Industria, Construción e Agro da Unión General de Trabaxadores (FICA-UGT).

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

**Artigo 2º.- ÁMBETO TERRITORIAL, FUNCIONAL E PERSOAL**

1. Territorial.-O presente Convenio será de aplicación en toda a provincia de Pontevedra.

2. Funcional.- Están afectadas polo presente Convenio:

a) As empresas que teñan como actividade principal a de rematantes e serradoiros, 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 da madeira procedentes do seu propio serrado.

b) As empresas que teñan como principais as actividades que se relacionan a continuación, sempre e cando as mesmas se executen dentro do medio forestal: Tratamentos forestais, talas, podas, desbroces, cortas de lume, eliminación de especies invasoras e prevención de incendios forestais, sempre que, neste último caso, tales medidas non se realicen polos operativos de prevención e extinción de incendios forestais.

3. Territorial Persoal.- O presente Convenio será de aplicación a tódolos traballadores, traballadoras e empresas incluídas no seu ámbito territorial e funcional.

**Artigo 3º.- ÁMBETO TEMPORAL E DENUNCIA**

1. Terá a duración de dous anos, a contar dende o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2021. 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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 2021.

#### **Artigo 4º.- 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 convidadas seran respetadas.

#### **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.- FUNCIÓNS 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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 que 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 proponente.
- c) Proposta e petición concreta que se lle formule á Comisión.

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 adminisitrativa 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.

### 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**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 redacción dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, e que ten por obxecto 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 %.

**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 circunstanciais 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 concerta 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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 obxecto 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.

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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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 convenio: 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 teórica, 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.

## **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 contén 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 sustituido 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.





Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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.

#### **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 TRABAJO 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

### 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 2021, consideraranse como non laborábeis e retribuídos os días: 5 de abril, 25 de xuño, 26 de xullo, 16 de agosto, 11 de outubro, 2 de novembro, 7 de decembro, 24 de decembro e 31 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.

- 6 abril: Fornelos de Montes, Meis, Pazos de Borbén, Pontevedra, Portas, Ribadumia, Sanxenxo e Soutomaior.

- 28 de xuño: A Estrada.

- 27 de xullo: Cerdedo- Cotobade, Covelo, O Rosal, e Valga.

- 17 de agosto: Arbo, Caldas de Reis, Gondomar, Mondariz, Sanxenxo, Valga, Vigo e Vilagarcía de Arousa.

- 13 de outubro: Portas.

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 rexistrarase día a día e se totalizará no período fixado para o abono das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**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 periodo 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 periodos 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.

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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**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.

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



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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. Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples. Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos no acordo a que chegue coa empresa. A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, guardador ou acolledor. Con todo, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito. Cando ambos os proxenitores, adoptantes, guardadores ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderá estenderse ata que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario para partir do cumprimento dos nove meses.

12. O traballador que, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo a algún menor de doce anos ou a unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desenvolva actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre ao menos un octavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, mulleres e homes. Sen embargo, si dous ou máis traballadores da mesma empresa xeran este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

13. 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.

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



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**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.

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 elixido.

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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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. Excepciónanse 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 táboas 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 2020: As táboas salariais do ano 2019 serán incrementadas en un 1%.

\* Ano 2021:

a) As táboas salariais do ano 2020 serán incrementadas en un 0,5%.

b) No caso de que o IPC a 31 de decembro de 2021, fose positivo. As táboas salariais do 2020, xa acordadas no paragrafo anterior, serán incrementadas co IPC real do citado ano.

3. Os efectos económicos do primeiro ano de vixencia serán desde o 1 de decembro do ano 2020.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Artigo 27º.- REVISIÓN SALARIAL**

1. Para o segundo ano de vixencia do convenio, no suposto de que o IPC rexistrase ao 31 de decembro de 2021, un incremento, respecto ao 1 de xaneiro, superior ao incremento salarial acordado para o citado ano, 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 do ano 2021.

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

**Artigo 28º.- COMPLEMENTO DE TRANSPORTE**

As empresas pagaranlles aos seus traballadores un complemento de transporte na contía de 3,55 €uros por cada día de asistencia ao traballo para o ano 2021.

**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.

**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. Establecénsese 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.





Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**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:

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

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 deste 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.

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 durmir fora do seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes axudas de custo, para o ano 2021, os traballadores percibirán ás seguintes cantidades:

- Axuda de custo con pernocta ..... 39,52 €
- Axuda de custo completa ..... 23,70 €
- Media axuda de custo ..... 11,85 €

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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**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 periodo 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.

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 contemplaraá en todo caso, a recuperación futura da perda salarial negociada.

d) Proposta de viabilidade para o futuro da empresa.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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.

### Artigo 38º.- INDEMNIZACIÓN POR MORTE OU INVALIDEZ

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

1. A partir do 1 de xaneiro de 2021, 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 ..... 27.000 €
- b) No caso de invalidez permanente ..... 37.000 €
- c) No caso de absoluta ou grande invalidez .. 42.000 €



## 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, 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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:

a) Reestruturación do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquel.

b) Reducción 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 conseguilo 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 14,15 €, en compensación por cada conxunto de pezas non entregadas para o ano 2021.

### 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 existencia 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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 elixido por e entre os delegados de persoal.

2. Competencias:

- a) Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva.
- b) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución da normativa de prevención dos riscos laborais.
- c) Exerce-la labor de vixilancia 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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.

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.





Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

- 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 acorden, con competencias xerais respecto do conxunto dos centros de traballo incluídos no ámbito de aplicación do convenio, para formenta-lo 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 convoca-las 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:



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, e no Decreto Lei 6/2019, do 1 de marzo, de Medidas Urxentes para a garantía da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, as empresas de entre 100 e 150 traballadores, deben realizar o seu plano de igualdade antes do 8 de marzo do 2021.

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.

### **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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Artigo 51º.- VIOLENCIA DE XÉNERO**

Recoñeceranse ás vítimas de violencia de xénero os dereitos establecidos na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

**Artigo 52º.- PROTECCIÓN DA MATERNIDADE E LACTACIÓN POR RISCOS DERIVADOS DO TRABALLO**

As avaliacións de riscos a que se refire o artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de Riscos Laborais, deberán comprender a determinación da natureza, o grado e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde ds traballadores, do feto, ou da lactación natural en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluirán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

Cando as condicións dun posto de traballo poidan influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, mediante o informe médico do Servizo de Saúde que asista á traballadora, e cando así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou da Mutuas, a traballadora deberá desempeñar un postos de traballo ou función diferente e compatible co seu estado.

O cambio de posto ou función se levará a cabo de conformidade cos criterios que se apliquen en caso de mobilidade funcional e terá efectos até o momento en que o estado da saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao seu posto anterior.

Inda aplicando as regras sinaladas no anterior paragrafo, se non existise posto ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente. Sen embargo, conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se dito cambio de posto non fose técnica ou objetivamente posible ou non se puidera levar a cabo de xeito xustifico, poderá declararse a situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1 do Estatuto dos Traballadores, durante o tempo que sexa necesario para a protección da súa seguridade ou da saúde e mentres dure a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto ou a outro compatible co seu estado.

Así mesmo, estas condicións serán de aplicación durante o período de lactación natural se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da muller ou do fillo, e así o certifique o facultativo que asista á traballadora así como a Mutua de accidentes se procedera.



## CAPÍTULO VIII FORMACIÓN

### Artigo 53º.- 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 recibí-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) Conseguí-los estudos pertinentes de necesidades e requerimentos de formación no sector, nas tres variantes, para chegar a defini-la súa organización.

c) Conseguí-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 reunirase 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 54º.- 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 55º.- 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

2 Non cursar no momento oportuno a comunicación correspondente, cando se falte ao traballo por motivo xustificadado, 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 cambéos de domicilio.

7. As discusións sobre asuntos estranos 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.

### **Artigo 56º.- 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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.

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 57º.- 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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.
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 u 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

## **Artigo 58º.- GRADUACIÓN DAS SANCIONES**

1. As sancións que poderán impoñe-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.

3. As faltas leves prescribirán aos dez días; as graves, aos vinte días, e as moi graves, aos sesenta días a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometelas.

## **Artigo 59.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORAIS**

As partes asonantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre Prodedementos 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 60º.- IDIOMA**

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

## **Artigo 61º.- 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.





Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

## DISPOSICIÓN ADICIONAL

No suposto caso de que o Salario Mínimo Interprofesional (SMI) resultase, en cómputo anual, superior ao total do percibido por algunha das categorías reflectidas no presente Convenio; unha vez coñecido, a Comisión Negociadora do Convenio reunirase de maneira inmediata para elaborar unhas novas táboas salariais do Convenio.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Anexo nº I**

**TÁBOA SALARIAL 2020**

GRUPO	SUBGRUPO		SALARIO
Grupo 3	Técnicos	Analista Programador	1.075,07
		Analista de Sistemas	1.075,07
Xefe Oficina		1.075,07	
	Operario	Encargado Xeral	1.000,87
Grupo 4	Operarios	Encargado de Sección	981,45
		Encargado de Producción	981,45
		Xefe de Grupo	981,45
Grupo 5	Técnicos	Oficial 1ª Administrativo	1.007,81
		Delineante Técnico especialista	1.007,81
		Programador	1.007,81
	Operarios	Oficial 2ª Administrativo	955,21
		Delineante Técnico auxiliar	955,21
		Oficial 1ª	974,89
Serrador 1ª		974,89	
Operarios	Galerista 1ª	974,89	
	Afiador	974,89	
	Conductor de 1ª Camión	974,89	
	Operario	Oficial 2ª	945,42
Grupo 6	Técnicos	Auxiliar Administrativo	896,64
		Vendedor	896,64
	Operarios	Serrador 2ª	945,42
		Galerista 2ª	945,42
		Tronzador Mecánico	945,42
		Motoserrista	945,42
		Tractorista	945,42
		Carretilleiro	945,42
Palista	945,42		
Grupo 7	Operarios	Serrador Serra Circular	915,05
		Garda	915,05
		Peón	908,45
		Medidor	908,45



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**TÁBOA SALARIAL 2021**

GRUPO	SUBGRUPO		SALARIO	
Grupo 3	Técnicos	Analista Programador	1.080,45	
		Analista de Sistemas	1.080,45	
		Xefe Oficina	1.080,45	
	Operario	Encargado Xeral	1.005,87	
Grupo 4	Operarios	Encargado de Sección	986,36	
		Encargado de Producción	986,36	
		Xefe de Grupo	986,36	
Grupo 5	Técnicos	Oficial 1ª Administrativo	1.012,85	
		Delineante Técnico especialista	1.012,85	
		Programador	1.012,85	
	Operarios	Técnicos	Oficial 2ª Administrativo	959,99
			Delineante Técnico auxiliar	959,99
		Operarios	Oficial 1ª	979,76
			Serrador 1ª	979,76
			Galerista 1ª	979,76
Afiador	979,76			
Conductor de 1ª Camión	979,76			
Operario	Oficial 2ª	950,15		
Grupo 6	Técnicos	Auxiliar Administrativo	901,12	
		Vendedor	901,12	
	Operarios	Serrador 2ª	950,15	
		Galerista 2ª	950,15	
		Tronzador Mecánico	950,15	
		Motoserrista	950,15	
		Tractorista	950,15	
		Carretilleiro	950,15	
Palista	950,15			
Grupo 7	Operarios	Serrador Serra Circular	919,63	
		Garda	919,63	
		Peón	912,99	
		Medidor	912,99	

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: Q8UBHMVW2CQSD8SM



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Anexo nº II**

Antigüidade consolidada ao 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 Oficna, 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 admtvo, Telefonista	25,03	30,04	35,05	40,05	45,06	5,01



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**CONVENIO COLECTIVO DE  
“REMATANTES Y ASERRADEROS DE MADERAS”  
DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA AÑOS 2020-2021**

**CAPÍTULO I  
ASPECTOS FORMALES**

**Artículo 1º.- PARTES FIRMANTES**

1. Son partes firmantes del presente Convenio, en representación empresarial: el Grupo Provincial de Rematantes y Aserraderos de Maderas de Pontevedra y, representando a los trabajadores las centrales sindicales: Federación de la Construcción y Madera de la Confederación Intersindical Gallega (FCM-CIG) y la Federación de la Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT).

2. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

**Artículo 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL**

1. Territorial.-El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Pontevedra.

2. Funcional.- Están afectadas por el presente Convenio:

a) Las empresas que tengan como actividad principal la de rematantes y aserraderos, dichas empresas se entenderán incluídas en el ámbito funcional de este Convenio si se realizan actividades accesorias y complementarias de la principal, consistentes en el cepillado, agargalado y elaboración de palés, de embalages y otros preparados de la madera procedentes de su propio serrado.

b) Las empresas que tengan como principal las actividades que se relacionan a continuación, siempre y cuando las mismas se ejecuten dentro del medio forestal: Tratamientos forestales, talas, podas, desbroces, talas de fuego, eliminación de especies invasoras y prevención de incendios forestales, siempre que, en este último caso, tales medidas no se realicen por los operativos de prevención y extinción de incendios forestales.

3. Personal.- El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores, trabajadoras y empresas incluídas en su ámbito territorial y funcional.

**Artículo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA**

1. Tendrá la duración de dos años, a contar desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021. Su vigencia será la de la totalidad de su duración.

Con el fin de evitar un vacío normativo, finalizada su vigencia, y hasta que no se alcance un nuevo acuerdo expreso, perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose las normativas hasta la firma del convenio que lo substituya.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

2. Para dar cumplimiento a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes hacen constar expresamente que el presente Convenio no necesita denuncia para su total extinción el 31 de diciembre de 2021.

#### **Artículo 4º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Todas las mejoras contenidas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimas.

Los pactos o situaciones existentes en cualquier empresa que en su conjunto impliquen condiciones más beneficiosas respecto de las convenidas serán respetadas.

#### **Artículo 5º.- COMISIÓN PARITARIA**

1. Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de 6 miembros, designados 3 por cada una de las partes, empresarial y sindical, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

2. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptan en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que fuese interpretada.

3. La comisión paritaria se reunirá una vez al año. Se podrán convocar las reuniones extraordinarias que se estimen necesarias, que serán solicitadas por la mitad más uno de sus miembros.

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

#### **Artículo 6º.- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.**

1. La comisión paritaria a la que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, que puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d) Cuantas otras funciones que tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven del estipulado en su texto y anexos que formen parte de él.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

2. Como trámite, que será previo y preceptivo, a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, se puedan plantear en relación a la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado 1, con la finalidad de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si eso no fuese posible, emita un dictamen al respecto. Este trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiese transcurrido el plazo previsto en el apartado 5 sin que se emitiese resolución o dictamen.

3. Se establece qué cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asistan.
- c) Propuesta y petición concreta que se le formula a la Comisión.

Al escrito-propuesta se le acompañarán cuantos documentos se consideren necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación se estime pertinente para una más completa información del asunto, a cuyo efecto se concederá al proponente un plazo que no podrá exceder de 5 días hábiles.

5. La comisión, una vez recibido el escrito-propuesta y, en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si eso no fuese posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

6. Cuando sea preciso realizar consultas, el plazo podrá ser aplazado en el tiempo que la comisión determine.

7. En el caso de que la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo, las partes podrán someterse a un arbitraje vinculante ante la Comisión Tripartita Gallega para la no aplicación de convenios colectivos según el decreto 101/2015 de 18 de junio (DOG nº 137 del 23/07/2015) o en su caso el acuerdo Interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.



## CAPÍTULO II CONTRATACIÓN

### Artículo 7º.- CONTRATACIÓN

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar en las diferentes formas establecidas por la normativa laboral en cada momento, formalizándose por escrito en los supuestos que contemple la legislación y conforme la misma, entregando copia de este contrato al interesado.

2. Se realizarán por escrito las prórrogas que se formalicen, así como el aviso previo de fin de contrato.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

3. La empresa, de manera previa a su ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son las ajustadas a la categoría profesional y el puesto de trabajo que vaya a desenvolver.

4. El empresario entregará, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de todos los contratos que se realicen.

5. Las empresas quedan obligadas a publicar, en su tablón de anuncios, el modelo TC-2 correspondiente al último mes en el que se hiciese efectiva la liquidación.

### Artículo 8º.- PERÍODO DE PRUEBA

1. A los trabajadores que se incorporen a la empresa se les podrá concertar, por escrito, un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Técnicos titulados. 6 meses.
- Jefes y encargados: 3 meses.
- Oficiales: 30 días laborables.
- Resto de personal: 15 días laborables.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuese de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de aviso previo y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que haberse producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.





Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Artículo 9º.- CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO**

1. Es el contrato celebrado al amparo del artículo 15. 1 a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/1997, del 30 de diciembre, y que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado, de los que su ejecución, a pesar de que es limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

2. La duración del contrato se ajustará a los siguientes supuestos:

a) Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración. Finalizará cuando finalicen los trabajos, de oficio y categoría, del trabajador en dicha obra.

b) A pesar de lo previsto en el punto anterior, después del acuerdo entre las partes, el personal contratado para una obra o servicio determinado podrá prestar servicios en una misma empresa durante un período máximo de tres años y medio consecutivos, sin perder dicha condición y percibiendo los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos, si es el caso, mientras realice los nuevos servicios en el mismo centro de trabajo, o en distintos centros de una misma provincia o limítrofe.

3. Los trabajadores que formalicen un contrato para una obra o servicio determinado, tendrán derecho, una vez finalizado por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización. Dicha indemnización consistirá en un porcentaje sobre los conceptos salariales percibidos durante la vigencia del contrato, de acuerdo a la siguiente escala:

- Hasta 12 meses de duración: el 4%.
- Más de 12 meses de duración: el 3,5 %.

**Artículo 10º.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

1. Es el contrato celebrado al amparo del artículo y el artículo 15.1º b) del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997, de 30 de diciembre, y que se concierta cuando las circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigen, aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

2. Este tipo de contrato estará sujeto a las siguientes consideraciones:

a) En el contrato se especificarán con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

b) La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 15 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses podrá ser prorrogado, por una sola vez, con acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

3. Los trabajadores que formalicen un contrato eventual por circunstancias de la producción, tendrán derecho, una vez finalizado por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización. Dicha indemnización consistirá en un porcentaje sobre los conceptos salariales percibidos durante la vigencia del contrato, de acuerdo con la siguiente escala.

- Hasta 6 meses de duración: el 6%.
- De 6 a 9 meses de duración: 4%.
- Más de 9 meses de duración: el 3,5%.

### **Artículo 11º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN**

1. Es el contrato celebrado al amparo del artículo 11. 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997, de 30 de diciembre, y que tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica, para el adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo calificado en el sector.

2. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

3. En ningún caso, la duración mínima podrá ser inferior a seis meses, ni la máxima superior a dos años. Las partes podrán acordar dos prorrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a 6 meses ni superar la duración máxima del contrato.

4. La retribución del trabajador contratado para la formación será:

- a) Durante el primer año del contrato, el salario mínimo interprofesional (SMI) vigente.
- b) Durante el segundo año del contrato, el SMI vigente incrementado en un 10%.

En los dos casos, las retribuciones se entienden referidas a una jornada del 100% del trabajo efectivo.

5. El número de contratos para la formación que pueden realizar las empresas no podrá superar los señalados en la siguiente escala:

- Hasta 5 trabajadores: 1.
- De 6 a 10 trabajadores: 2.
- De 11 a 15 trabajadores: 3.
- De 16 a 25 trabajadores: 4.
- De 26 a 40 trabajadores: 5.
- De 41 a 50 trabajadores: 6.
- De 51 a 100 trabajadores: 8
- De 101 a 250 trabajadores: 10 o el 8% del cuadro de personal.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

De 251 a 500 trabaxadores: 20 o el 6% del cuadro de personal.

Más de 500 trabaxadores: 30 o el 4% do cuadro de persoal.

6. La formación teórica atenderá a las siguientes consideraciones:

a) El tiempo dedicado a ella se deberá alternar con el trabajo efectivo y será un 15% de la jornada máxima del convenio: 6 horas semanales.

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

c) Cuando no sea posible la formación presencial, por estar el centro de formación a más de una hora de viaje o a más de 50 Km, se podrá impartir mediante la modalidad de enseñanza a distancia.

d) Será financiada con cargo al Acuerdo Tripartito de Formación Continua.

e) En caso de que alguna empresa incumpla sus deberes en materia de formación teórica, deberá abonarle al trabajador el cien por cien del salario.

### **Artículo 12º.- CONTRATACIÓN DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN**

Por acuerdo entre la empresa y trabajador, este podrá jubilarse a la edad de 64 años y la empresa tendrá el deber de contratar un trabajador que lo sustituya con el objeto de que el primero se pueda acoger a los beneficios establecidos en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, o a la norma que pudiera sustituirla.

### **Artículo 13º.- JUBILACIÓN PARCIAL**

1. Al amparo del dispuesto en el artº 215 del RD legislativo 8/2015 de 30 de octubre y las condiciones previstas en el apartado 6 del art. 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, con excepción de la edad, el derecho a solicitar Jubilación Parcial y el correlativo contrato de relevo, con la consiguiente reducción de jornada y salario en el límite mínimo y máximo legalmente previstos.

2. El acceso a la jubilación parcial de los trabajadores interesados será voluntaria, para los trabajadores que cuenten con 61 años o más, y para la empresa. Si se alcanza el correspondiente acuerdo individual entre trabajador y empresa, mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo, la duración de este será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la jubilación común.

3. El trabajador de acuerdo con la empresa podrá acumular, en los términos pactados y en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial, las horas de trabajo que tenga que prestar en la empresa. Esta acumulación de horas puede ser a jornada completa.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

4. En tal sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo, es un instrumento idóneo para la consecución de un relevo generacional ordenado que mejora la estabilidad y la calidad del empleo.

5. Las modificaciones legislativas que en el futuro se puedan producir, en relación con la jubilación parcial, serán consideradas por la Comisión Paritaria del convenio, que corregirá lo regulado en el presente artículo.

#### **Artículo 14º.- CESES**

1. El fin de contrato deberá ser comunicado, por escrito, al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. Sin embargo, se podrá sustituir este aviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de aviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio.

Toda comunicación de aviso previo de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación.

El trabajador podrá ser asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo del finiquito.

2. El cese voluntario por parte del trabajador deberá ser comunicado a la empresa, por escrito, y con una antelación mínima de quince días naturales. El incumplimiento de este deber podrá ser sancionado, por la empresa, descontando un día de salario por cada día de falta de preaviso

#### **Artículo 15º.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

1. El personal al servicio de las empresas afectadas por este convenio quedará encuadrado en alguno de los ocho grupos profesionales que, teniendo en cuenta las aptitudes profesionales, las titulaciones y los contenidos de la prestación laboral, aparecen definidos en el convenio estatal del sector de la madera.

2. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa.

#### **Artículo 16º.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los derechos laborales y retributivos que les correspondan a sus trabajadores en aplicación del presente convenio. Este deber constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.



**CAPÍTULO III**  
**TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 17º.- JORNADA DE TRABAJO**

1. La jornada máxima ordinaria será, en cómputo anual, de 1.752 horas de trabajo efectivo. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas, distribuidas de lunes a viernes.

2. En el supuesto de jornada continuada se establecerá un período de descanso de quince minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

**Artículo 18º.- DIAS FESTIVOS**

1. A efectos de distribución y adecuación de la jornada anual, con vigencia para 2021, se considerarán como no laborables y retribuidos los días: 5 de abril, 25 de junio, 26 de julio, 16 de agosto, 11 de octubre, 2 de noviembre, 7 de diciembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre.

2. Si algún ayuntamiento de la provincia señala como festivo local un día no laborable, o coincidiera con alguno de los días anteriormente referidos, se establece como festivo substitutivo, el día laborable inmediatamente siguiente. Por lo tanto, se establecen como no laborables además, los siguientes días.

- 6 de abril: Fornelos de Montes, Meis, Pazos de Borbén, Pontevedra, Portas, Ribadumia, Sanxenxo y Soutomaior.

- 28 de junio: La Estrada.

- 27 de julio: Cerdedo- Cotobade, Covelo, O Rosal, y Valga.

- 17 de agosto: Arbo, Caldas de Reis, Gondomar, Mondariz, Sanxenxo, Valga, Vigo y Vilagarcía de Arousa.

- 13 de octubre: Portas.

3. Los días de descanso retribuido, establecidos en el apartado 1, podrán ser modificados por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, o sus representantes legales, para ajustarlos a las necesidades de las partes.

**Artículo 19.- REGISTRO DE JORNADA**

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Artículo 20º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. Son horas extraordinarias de fuerza mayor, aquellas cuya realización está motivada por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas a la propia actividad empresarial: incendio, inundación, explosión, derrumbamientos, etc.

2. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, excepto las que tengan su causa en la fuerza mayor.

3. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederán de ochenta horas al año.

**Artículo 21º.- VACACIONES**

1. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al gozo de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los que veintiuno (21), como mínimo, serán laborables. Su disfrute se iniciará en calqueira caso en día laborable; y como norma general y salvo pacto en contrario, el disfrute de las vacaciones tendrá carácter ininterrumpido.

2. Las empresas concederán preferentemente las vacaciones entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, salvo pacto individual en contrario; asimismo, se podrán excluir por motivos de organización, determinados periodos para su disfrute.

3. Los trabajadores conocerán, con dos meses de antelación a su gozo, el período vacacional. El calendario de vacaciones, una vez aprobado, quedará expuesto en el tablero de anuncios de la empresa.

4. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cause cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente aparte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa, aunque las vacaciones en parte correspondan al año natural anterior.

5. A efectos del disfrute de las vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado, el correspondiente a situación de IT, sea cual sea su causa.

Quando el período de vacaciones fijado para cada trabajador/a coincida, total o parcialmente con la IT, sea cuál sea la causa de la IT, o con un período de suspensión de contrato de los establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del ET, se mantendrá el derecho del disfrute de las vacaciones en fecha distinta la de la IT o de suspensión del contrato. Tal derecho se mantendrá aún finalizado el año temporal a lo que corresponda las referidas vacaciones.

6. Este derecho se mantiene tanto sí la situación de IT o de suspensión de contrato se produce antes del inicio del período de vacaciones o sobreviene durante el disfrute de las mismas.

7. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida para cada categoría, en la tabla salarial anexa, más antigüedad y complementos salariales, si es el caso.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Artículo 22º.- LICENCIAS**

Las empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten, después de justificación, si es el caso, las licencias señaladas seguidamente, sin pérdida de retribución:

1. Matrimonio o inscripción de pareja de hecho registrada del trabajador: quince días.
2. Por:
  - a) Nacimiento o adopción de hijos, enfermedad grave de cónyuge o hijo: tres días.
  - b) Enfermedad grave de padres, hermanos o abuelos: dos días.

Se entenderá que existe enfermedad grave, exclusivamente, en los supuestos en los que se produzca hospitalización o intervención quirúrgica.

El tiempo de licencia de este epígrafe podrá ser ampliado, sin derecho a remuneración, después de certificado médico exigible por la empresa, cuando la enfermedad supere los plazos establecidos.

3. Por:
  - a) Muerte del cónyuge o hijos: cuatro días.
  - b) Muerte de padres, hermanos o abuelos: dos días.
4. Cambio de domicilio: un día.
5. Matrimonio de un hijo: un día, si se celebra en un día laborable.
6. Consulta al:
  - a) Médico especialista: por el tiempo necesario, con un máximo de cinco horas al día.
  - b) Médico de cabecera: hasta un máximo de cuatro salidas anuales, sin que las ausencias puedan superar las 18 horas al año.

7. Trabajadoras por lactancia de un hijo, hasta nueve meses después del parto, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que se podrá dividir en dos fracciones de media hora.

Se podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada en una hora, que tendrá que ser siempre al comienzo o al final de la jornada laboral. Cuando los dos padres trabajen, solamente uno podrá ejercer tal derecho.

8. Los parientes señalados en los números 2 y 3, lo serán tanto por el grado de afinidad como de consanguinidad.

9. En caso de que fuera necesario un desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador, las licencias a las que se refieren los números 2 y 3 de este artículo se ampliarán en dos días



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

10. Las licencias a las que se refieren los apartados 2. a) y 3 a) del presente artículo, se extenderán, asimismo, con idénticos efectos, en aquellos casos en los que no existiendo unión matrimonial, se mantenga una relación análoga de afectividad; siempre y cuando exista una efectiva convivencia de la pareja.

11. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Con todo, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

12. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la merma proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desarrolle actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. Sin embargo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

13. Los trabajadores tendrán derecho, asimismo, a disponer de dos días al año, no retribuidos, cualquier que sea la causa alegada en su petición. El permiso habrá de ser solicitado, por escrito, a la empresa con una antelación mínima de cinco días.

14. Los días a los que se refiere este artículo se entenderán, en todos los casos, como días naturales.





Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Artículo 23º.- EXCEDENCIAS**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

a) Voluntaria.- El trabajador con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. El trabajador solamente podrá ejercer de nuevo este derecho se transcurrieran cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Forzosa.- El trabajador podrá situarse en situación de excedencia forzosa en los siguientes casos:

- Cuando fuera elegido para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

- Cuando ejerza un cargo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior. En este caso la solicitud irá acompañada de una certificación de la central sindical a la que pertenezca, en la que conste el cargo o función sindical para la que fue elegido.

2. En la excedencia voluntaria se conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produzcan en la empresa. En la excedencia forzosa el reingreso será automático en la empresa, al finalizar aquella, y a ocupar una plaza de la misma categoría que tenía antes de la excedencia, así como al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3. En el caso de excedencia voluntaria el reingreso se solicitará un mes antes del final del plazo que le fue concedido. En la excedencia forzosa el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo para lo cual fue elegido.

En ambos supuestos, de no hacerse la solicitud, en tiempo y forma, dará lugar a la pérdida de todos los derechos.

Las contestaciones a las solicitudes serán hechas por la empresa, en el plazo de quince días, entendiéndose concedidas de no mediar respuesta en el plazo señalado.

**Artículo 24º.- TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS**

1. El personal que realice trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, recibirá por parte de la empresa los medios de protección acomodados que eliminen su carácter de penosidad, toxicidad o peligrosidad. Regirá siempre el establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y la evaluación de riesgos de cada empresa.

2. La empresa facilitará a aquellos trabajadores que específicamente lo necesiten por su actividad: botas de protección, guantes, gafas, cascos, etc. A periodicidad en el recambio de cada una de las prendas de seguridad será, en cada caso, de acuerdo con el tiempo lógico de duración o bien por su estado de deterioro.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

3. En el caso de discrepancia entre las partes sobre se un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la comisión paritaria de salud laboral del presente convenio, resolver lo que proceda, previo informe técnico elaborado por el Gabinete Técnico de Salud Laboral provincial correspondiente de la Xunta de Galicia.

### **Artículo 25º.- TRABAJO NOCTURNO**

1. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidos horas de la noche y las seis de la mañana, tendrán la consideración de trabajo nocturno.

2. Se exceptúa del párrafo anterior, y, por lo tanto, no habrá lugar a compensación económica ninguna, en los supuestos siguientes:

a) Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardias, porteros, serenos o similares, que fueran contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

b) El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

## **CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES**

### **Artículo 26º.- SALARIOS**

1. Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá las retribuciones consignadas en la tablas del anexo I, incrementadas, si es el caso, con la antigüedad correspondiente.

Los aumentos concedidos por el presente convenio, absorberán los que, por imperativo legal, se impusieran posteriormente durante la vigencia de él.

Los conceptos económicos tendrán eficacia a los ocho días de la firma del convenio.

2. Los incrementos para la vigencia del presente convenio serán los siguientes:

\* Año 2020: Las tablas salariales del año 2019 serán incrementadas en un 1%.

\* Año 2021:

a) Las tablas salariales del año 2020 serán incrementadas en un 0,5%.

b) En caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2021, fuera positivo. Las tablas salariales del 2020, ya acordadas en el paragrafo anterior, serán incrementadas con el IPC real del citado año.

3. Los efectos económicos del primero año de vigencia serán desde el 1 de diciembre del año 2020.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Artículo 27º.- REVISIÓN SALARIAL**

1. Para el segundo año de vigencia del convenio, en el supuesto de que el IPC registrara a 31 de diciembre de 2021, un incremento, respecto al 1 de enero, superior al incremento salarial acordado para el citado año, se efectuará una revisión salarial en el dicho exceso.

2. Si, teniendo en cuenta el establecido en el punto anterior, operara una revisión salarial, la Comisión Paritaria deberá reunirse necesariamente dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se conozcan los datos oficiales, con el objeto de cuantificar el exceso y proceder a la elaboración de las nuevas tablas salariales del año 2021.

Dicha tabla revisada, servirá de base de cálculo para el incremento del año siguiente.

**Artículo 28º.- COMPLEMENTO DE TRANSPORTE**

Las empresas les pagarán a sus trabajadores un complemento de transporte en la cuantía de 3,55 €uros por cada día de asistencia al trabajo para el año 2021.

**Artículo 29º.- PAGO DE NÓMINAS**

El pago de la nómina se realizará de forma mensual, dentro de los cuatro primeros días hábiles de cada mes. No obstante, el personal podrá solicitar, con la debida antelación, anticipos a cuenta de haberes devengados.

Para todo el personal se considerarán las mensualidades de 30 días.

**Artículo 30.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA**

1. Los trabajadores mantendrán y consolidarán las cantidades, que por el concepto de antigüedad disfrutaban con fecha 1 de enero de 1998. Se adjunta tabla (anexo II).

2. Los importes de la tabla se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como complemento retributivo ad personam, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa. Este complemento retributivo se reflejará en los recibos de salario con la denominación de antigüedad consolidada.

**Artículo 31º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

1. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga extra de verano y paga extra de Navidad que se devengarán por semestres naturales.

Serán abonadas los días 15 de julio y 15 de diciembre. La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias consistirá en 30 días de salario más antigüedad, si es el caso.

2. Asimismo, percibirán una gratificación extraordinaria, denominada paga de marzo, que se devengará por anualidades, y en la cuantía de 15 días de salario, más antigüedad, si es el caso. Se abonará el 19 de marzo.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Artículo 32º.- RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. La retribución de las horas extraordinarias se determinará siguiendo los siguientes criterios:

a) Las realizadas en día laborable sufrirán un incremento del 75 por ciento sobre el valor de la hora común.

b) Las realizadas en día no laborable sufrirán un incremento del 150 por ciento sobre el valor de la hora común. El valor de la hora común ( VHO), se calculará de acuerdo con la siguiente formula:

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

SB = Salario Base      A = Antigüidade      CS = Complementos salariais

2. Se podrá optar, previo acuerdo entre las partes, entre abonar las horas extraordinarias, conforme al previsto en el apartado 1 de este artículo o compensarlas con tiempo de descanso retribuido. Si se ejerce esta última opción, por cada hora extraordinaria realizada en un día laborable habrá que compensar al trabajador con 1 hora y 45 minutos de descanso retribuido; si la hora extraordinaria se realiza en día no laborable, la compensación reglamentaria será de 2 horas y 30 minutos. 3. En caso de que el trabajador tenga horas de descanso acumuladas, el disfrute del mismo será siempre pactado entre el empresario y el trabajador.

**Artículo 33º.- DIETAS**

1. Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden del empresario tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o dormir fuera de su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas, para el año 2021, los trabajadores percibirán las siguientes cantidades:

- Dieta con pernocta ..... 39,52 €
- Dieta completa ..... 23,70 €
- Media dieta ..... 11,85 €

2. Si por circunstancias excepcionales los gastos originados superan los importes establecidos el efecto, el exceso deberá ser pagado por la empresa, previo conocimiento y posterior justificación por parte del trabajador.

3. Si la empresa se hiciera cargo de todos los gastos, no abonará cantidad alguna por estos conceptos a los trabajadores.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Artículo 34º.- COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD**

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 25% sobre su salario. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2. Si por cualquiera causa hubieran desaparecido las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los señalados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

**Artículo 35º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD**

1. A los trabajadores que tengan que realizar trabajos nocturnos, si les retribuirá con un complemento del 20% sobre su salario. Este complemento se les abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el periodo nocturno tengan una coincidencia superior a las cuatro horas; si fuera inferior la este tiempo, la retribución será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

**Artículo 36º.- NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DEL RÉGIMEN SALARIAL**

1. Cuando en alguna de las empresas afectadas por el presente convenio concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos previstos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), podrán adoptarse medidas de no aplicación o suspensión temporal de las condiciones establecidas en el presente convenio, y sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 41 del ET.

2. El incremento salarial pactado en el presente convenio no se aplicará en todo o parte en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada por consecuencia de tal aplicación.

3. Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición delante de los trabajadores o sus representantes, por una parte, y ante la comisión paritaria, por otra, acompañando la siguiente documentación:

a) Memoria justificativa de la solicitud.

b) Documentación que acredite la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria y el Registro Mercantil, referida a los tres últimos ejercicios.

c) Propuesta salarial alternativa que contemplará en todo caso, la recuperación futura de la pérdida salarial negociada.

d) Propuesta de viabilidad para el futuro de la empresa.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

4. La empresa y los trabajadores o sus representantes, podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días, que deberá ser notificado a la comisión paritaria para que ejerza su control, y el acuerdo alcance eficacia plena.

5. En el caso de no alcanzarse acuerdo, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria, que será la competente para resolver en definitiva y, si es el caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

6. En caso de que la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo, las partes podrán someterse a un arbitraje vinculante ante la Comisión Tripartita Gallega para la no aplicación de convenios colectivos según el decreto 101/2015 de 18 de junio (DOG nº 137 del 23/07/2015) o en su caso el acuerdo Interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

## **CAPÍTULO V**

### **PRESTACIONES SOCIALES**

#### **Artículo 37º.- COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

1. Las empresas complementarán la prestación económica por Incapacidad Temporal (IT) hasta el 100% de la base de cotización del trabajador, en los siguientes casos:

- a) IT derivada de accidente laboral: desde el primer día y hasta un máximo de 60 días.
- b) IT derivada de enfermedad común: desde los 21 días y hasta un máximo de 60 días.

2. En caso de que existiera hospitalización, y esta superara los 15 días, el complemento durará hasta el alta hospitalaria.

#### **Artículo 38º.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ**

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

1. A partir de 1 de enero de 2021, las empresas afectadas por el presente convenio, tienen el deber de suscribir la correspondiente póliza de seguro por accidente de trabajo, accidente “ in itinere” o enfermedad profesional, que cubra las siguientes contingencias:

- a) En el caso de muerte ..... 27.000 €
- b) En el caso de invalidez permanente ..... 37.000 €
- c) En el caso de invalidez absoluta o gran invalidez .. 42.000 €



## CAPÍTULO VI REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

### Artículo 39º.- DERECHOS SINDICALES

1. Las empresas considerarán a los sindicatos debidamente implantados en el cuadro de personal como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

2. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrán condicionar el empleo de un trabajador a la obligación de no afiliarse o renunciar a su afiliación sindical. No podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo, de cualquier otra manera, a causa de su afiliación o actividad sindical.

3. Las empresas les permitirán a los trabajadores afiliados a un sindicato y a los propios sindicatos, celebrar reuniones, tras su comunicación; recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo sin que perturbe su actividad normal.

4. Las empresas con más de 50 trabajadores, facilitarán al comité de empresa un local perfectamente acondicionado, dentro de la empresa, donde pueda realizar sus actividades sindicales.

5. En los centros de trabajo con más de 75 trabajadores, la empresa reconocerá a las centrales sindicales, un delegado sindical, según lo previsto en el artículo 10 de la Ley orgánica de libertad sindical.

6. La empresa pondrá, a disposición de la representación sindical, un tablero de anuncios en un lugar visible y de acceso a todos los trabajadores, donde se pueda difundir aquella información que pueda interesar a los afiliados, al sindicato, y a los trabajadores en general.

7. Los sindicatos, a través de sus liberados o representantes legales, podrán acceder al interior de las empresas o centros de trabajo, previo permiso del empresario o encargado, y ponerse en contacto con sus afiliados, delegados o miembros del comité; a los efectos de suministrarle información, siempre y cuando el ejercicio de tal práctica no interrumpa el desarrollo del proceso productivo.

### Artículo 40º.- GARANTÍAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Los miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, disfrutarán de las siguientes garantías:

1. No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

2. Poseerá prioridades de permanencia en la empresa, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

3. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuesta falta grave o muy grave, obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será escuchado aparte del interesado, el comité de empresa o los delegados de personal.

4. No podrán ser discriminados, en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

5. Podrán acumularse horas de los distintos miembros del comité o delegados, en uno o varios componentes, debiéndose producir un preaviso de, al menos, quince días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del trabajador que se trat

Se hará siempre mención al periodo en el que se va a hacer uso de la acumulación.

6. No se le computarán en su crédito de horas, para el ejercicio de sus funciones de representación, aquellas que se produzcan con motivo de la designación como componentes de la comisión negociadora del convenio o de las comisiones paritarias.

#### **Artículo 41º.- COMPETENCIAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL**

Los miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, tendrán las siguientes competencias:

1. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de aquellos documentos que se den a conocer a los socios y en iguales condiciones.

2. Emitir informe, con carácter previo, a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de cuadro de personal y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquel.

b) Reducción de la jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

d) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

3. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

4. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad, de acuerdo con el pactado en el presente convenio.





## CAPÍTULO VII

### SALUD LABORAL E IGUALDAD

#### Artículo 42º.- REVISIÓN MÉDICA

1. La empresa estará obligada a realizar reconocimiento médico periódico a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

2. Asimismo, se le efectuará revisión médica al trabajador que se incorpora a la empresa, dentro de los 30 días siguientes a su ingreso, salvo que ya la haya realizado en el último año natural.

3. Los trabajadores dispondrán de media jornada retribuida para realizar la revisión. En caso de que sea necesario más tiempo, tendrán que presentar justificante, siéndole igualmente retribuido el exceso. Los gastos de desplazamiento serán a cargo de la empresa.

4. El trabajador podrá optar por pasar el reconocimiento médico por la su cuenta; en este caso, deberá de presentar obligatoriamente en la empresa el certificado médico pertinente.

#### Artículo 43º.- ROPA DE TRABAJO

1. Las empresas entregarán a todo el personal, que lo necesite por el puesto de trabajo que desempeñe, un conjunto de chaquetilla y pantalón cada seis meses.

2. El incumplimiento de este deber dará lugar al abono de 14,15 €, en compensación por cada conjunto de piezas no entregadas para el año 2021.

#### Artículo 44º.- CONSULTA DE LOS TRABAJADORES

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nueva tecnología, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas se llevarán a cabo con ellos.

#### Artículo 45º.- RIESGO GRAVE E INMINENTE

1. El empresario estará obligado a informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la exigencia de un riesgo grave e inminente, y de las medidas que se deban adoptar en materia de protección.

2. El trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida y salud.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

3. Cuando el empresario no adopte las medidas necesarias, los representantes legales de los trabajadores podrán acordar, por la mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en un plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de la adopción de las medidas a la que se refieren los puntos anteriores, al menos que obrasen de mala fe o cometieran descuido grave.

### **Artículo 46º.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

1. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán designados por y entre los representantes del personal, de acuerdo con la siguiente escala:

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

En las empresas de:

- Hasta treinta trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal.
- De treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores, habrá un delegado de prevención, que será elegido por y entre los delegados de personal.

2. Competencias:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución en la normativa de prevención de los riesgos laborales.
- c) Ejercer la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3. Facultades:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, así como, a los inspectores de trabajo en las visitas que realicen a los centros de trabajo, pudiendo formular delante de ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Ser informado por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que se tuviera conocimiento de ellos.
- c) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.
- d) Realizar visita a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

#### 4. Garantías:

a) En su condición de representante de los trabajadores, le serán de aplicación las garantías contempladas en el artículo 68 del Real decreto legislativo 2/2015, del 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores. El tiempo utilizado por los delegados de prevención en sus actividades será considerado como en el ejercicio de sus funciones de representación a efectos del crédito de horas mensuales retribuidas. No se computarán como tales las correspondientes a reuniones del comité de seguridad y salud, reuniones con el empresario en materia de prevención, o las destinadas a las visitas previstas en las letras a) y d) del punto 3 de este artículo.

b) El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y formación necesarios en materia preventiva. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo, para todos los efectos.

c) Mantendrán el secreto profesional debido, respeto de las informaciones a las que tuvieran acceso por su actuación en la empresa.

#### **Artículo 47º.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

1. El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Estará formado por los delegados de prevención, de una parte y, por el empresario y/o sus representantes en igual número, de la otra. Se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones de él. Adoptarán sus propias normas de funcionamiento.

#### 3. Competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planos y programas de prevención de riesgos en la empresa.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.

#### 4. Facultades:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de los riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto, las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.



**Artículo 48º.- COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

1. Las partes firmantes acuerdan constituir la comisión paritaria sectorial de seguridad y salud laboral, integrada por 6 miembros, designados 3 por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones:

2. Serán funciones de esta comisión:

a) Solicitar del Ministerio de Trabajo y del Gobierno Autónomo el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planos y medidas formativas.

b) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector.

c) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización, etc.

d) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar las sus funciones con la eficacia idónea.

e) Promover la creación de un órgano específico, en los términos y conforme a las modalidades que acuerden, con competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, para formentar el mejor cumplimiento de ellos, de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, según el artículo 35 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales.

f) Cuantas otras funciones acuerde la propia comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.

3. La comisión se reunirá una vez al año. Se podrá convocar las reuniones extraordinarias que se estimen necesarias y sean solicitadas por la mitad más uno de sus miembros.

**Artículo 49º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

c) Identificar conjuntamente propostas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. Segund lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y en el Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo , de Medidas Urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, las empresas de entre 100 y 150 trabajadores, deben realizar su plan de igualdad antes de 8 de marzo del 2021.

3. Los planes de igualad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales acomodadas respecto a determinados centros de trabajo.

### **Artículo 50º.- RIESGOS PSICOSOCIALES**

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas inaceptables, que deben estar totalmente prohibidas en la empresa. Por ello, la empresa promoverá que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral con esta, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y adopte las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

### **Artículo 51º.- VIOLENCIA DE GÉNERO**

Se reconocerán a las víctimas de violencia de género los derechos establecidos en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Artículo 52º.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA POR RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO**

Las evaluaciones de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, deberán comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de los trabajadores, del feto, o de la lactancia natural en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición al dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante informe médico del Servicio de Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puestos de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiera puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. Sin embargo, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no fuera técnica u objetivamente posible o no se hubiera podido llevar a cabo de manera justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado.

Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el período de lactancia natural si las condiciones de trabajo hubieran podido influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la Mutua de accidentes si procediese.



## CAPÍTULO VIII FORMACIÓN

### Artículo 53º.- COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE FORMACIÓN

1. Las partes firmantes acuerdan constituir la comisión paritaria de formación profesional. Esta comisión estará integrada por 6 miembros, designados 3 por cada una de las partes, empresarial y sindical, en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

2. Serán funciones de esta comisión:

a) Requerir de las administraciones públicas y de los organismos comunitarios competentes el reconocimiento oficial de esta comisión como interlocutor sectorial, para recibir la información existente sobre programas y cursos de formación profesional, con financiación oficial, que afecten al sector y colaboren con su desarrollo, tanto en la enseñanza reglada cómo en la ocupacional o continua.

b) Conseguir los estudios pertinentes de necesidades y requerimientos de formación en el sector, en las tres variantes, para llegar a definir su organización.

c) Conseguir los planos formativos necesarios para la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores: técnicos, administrativos y manuales, con los equivalentes en la Comunidad Europea.

d) Cualquier otra función que la comisión que acuerde atribuirse encaminada al desarrollo y mejora de la formación profesional en el sector.

3. La comisión paritaria sectorial de formación profesional se reunirá una vez al año. Se podrán convocar las reuniones extraordinarias que se estimen necesarias, si lo solicitan la mitad más uno de sus miembros.

## CAPÍTULO IX FALTAS Y SANCIONES

### Artículo 54º.- FALTAS Y SANCIONES

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o a consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus deberes.

Las faltas se escalonarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Artículo 55º.- FALTAS LEVES**

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de dos a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si a consecuencia de eso se causara algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada cómo grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que eso repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higienes en el trabajo o salud laboral, que no entrañen riesgo para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerado cómo grave o muy grave según los casos.

9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

10. La embriaguez ocasional.

11. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

**Artículo 56º.- FALTAS GRAVES**

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos

2. Encontrarse en el local de trabajo, fuera de las horas de trabajo, sin autorización.

3. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales.

4. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

5. No comunicar con la diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Se hubiese mediado alguna malicia será considerada como muy grave.





Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

6. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
7. El descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha en el mismo.
8. La imprudencia en el trabajo, que implicase riesgo de accidente para lo trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
9. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
10. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando exista sanción por escrito de la empresa.
11. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
12. Transitar o permitir el transito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
13. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de calqueira tipo a la empresa.
14. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
15. La injustificada delegación de funciones o trabajo en personal de inferior rango laboral o no calificado para su realización.
16. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
17. La merma voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
18. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quién lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
19. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

#### **Artículo 57º.- FALTAS MUY GRAVES**

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de 20 durante seis meses.
3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o la tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.
5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualquier otro delito que hubieran podido implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando estos hubieran sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
11. Los maltratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. La imprudencia, descuido o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por eso se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo, facilitados por la empresa.
15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con eso hubiera causado un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
16. La merma voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
17. La reincidencia en faltas graves, aun sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que hubiera sido objeto de sanción por escrito.
18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de 30 días naturales.
19. La comisión de errores repetidos e intencionados, que puedan originar perjuicios a la empresa.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

20. La emisión maliciosa o por descuido inexcusable, de informes errados a sabiendas de que no son exactos.

21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

### **Artículo 58º.- GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES**

1. Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso se escalonarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo señalar las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.
- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de cometerlas.

### **Artículo 59.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES**

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Proedementos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA), publicado en el DOG de 24 de mayo de 2013, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del presente convenio con el alcance previsto en el propio AGA.

### **Artículo 60º.- IDIOMA**

El texto del presente convenio, se redactará y se publicará en el B.O.P. y en el D.O.G. en idioma gallego.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

## **Artículo 61º.- LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA**

En todo caso en lo no expresamente previsto en este convenio regirá lo establecido en la legislación general o de especial aplicación, y en el convenio estatal de la madera, mientras se encuentre en vigor.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

En el supuesto caso de que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) resultara, en cómputo anual, superior al total del percibido por alguna de las categorías reflejadas en el presente Convenio; una vez conocido, la Comisión Negociadora del Convenio se reunirá de manera inmediata para elaborar unas nuevas tablas salariales del Convenio.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Anexo nº I**

**TABLA SALARIAL 2020**

GRUPO	SUBGRUPO		SALARIO
Grupo 3	Técnicos	Analista Programador	1.075,07
		Analista de Sistemas	1.075,07
		Jefe Oficina	1.075,07
	Operario	Encargado General	1.000,87
Grupo 4	Operarios	Encargado de Sección	981,45
		Encargado de Producción	981,45
		Jefe de Grupo	981,45
Grupo 5	Técnicos	Oficial 1ª Administrativo	1.007,81
		Delineante Técnico especialista	1.007,81
		Programador	1.007,81
	Operarios	Oficial 2ª Administrativo	955,21
		Delineante Técnico auxiliar	955,21
Operarios	Oficial 1ª	974,89	
	Serrador 1ª	974,89	
	Galerista 1ª	974,89	
	Afilador	974,89	
	Conductor de 1ª Camión	974,89	
Operario	Oficial 2ª	945,42	
Grupo 6	Técnicos	Auxiliar Administrativo	896,64
		Vendedor	896,64
	Operarios	Serrador 2ª	945,42
		Galerista 2ª	945,42
		Tronzador Mecánico	945,42
		Motoserrista	945,42
		Tractorista	945,42
		Carretilleiro	945,42
Palista	945,42		
Grupo 7	Operarios	Serrador Sierra Circular	915,05
		Guarda	915,05
		Peón	908,45
		Medidor	908,45

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: Q8UBHMVW2CQSD8SM



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**TABLA SALARIAL 2021**

GRUPO	SUBGRUPO		SALARIO	
Grupo 3	Técnicos	Analista Programador	1.080,45	
		Analista de Sistemas	1.080,45	
Jefe Oficina		1.080,45		
	Operario	Encargado General	1.005,87	
Grupo 4	Operarios	Encargado de Sección	986,36	
		Encargado de Producción	986,36	
		Jefe de Grupo	986,36	
Grupo 5	Técnicos	Oficial 1ª Administrativo	1.012,85	
		Delineante Técnico especialista	1.012,85	
		Programador	1.012,85	
	Operarios	Técnicos	Oficial 2ª Administrativo	959,99
			Delineante Técnico auxiliar	959,99
		Operarios	Oficial 1ª	979,76
			Serrador 1ª	979,76
Galerista 1ª	979,76			
		Afilador	979,76	
		Conductor de 1ª Camión	979,76	
	Operario	Oficial 2ª	950,15	
Grupo 6	Técnicos	Auxiliar Administrativo	901,12	
		Vendedor	901,12	
	Operarios	Serrador 2ª	950,15	
		Galerista 2ª	950,15	
		Tronzador Mecánico	950,15	
		Motoserrista	950,15	
		Tractorista	950,15	
		Carretilleiro	950,15	
		Palista	950,15	
Grupo 7	Operarios	Serrador Sierra Circular	919,63	
		Guarda	919,63	
		Peón	912,99	
		Medidor	912,99	



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**Anexo nº II**

Antigüedad consolidada a día 1-1-98

Categoría	5 años	6 años	7 años	8 años	9 años	cada año más
<b>Personal de fábrica y monte</b>						
Encargado general	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, afilador..	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
Ayudante afilador-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 y técnico</b>						
Jefe 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 plaza	26,22	31,47	36,72	41,96	47,21	5,25
Auxiliar admtvo, Telefonista	25,03	30,04	35,05	40,05	45,06	5,01

