

Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA**

**Convenios**

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE  
REMATANTES E ASERRADEIROS DE MADEIRAS PARA OS ANOS 2022-2023*

*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 ASERRADEIROS DE MADEIRAS para os anos 2022 a 2023, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Grupo Provincial de Rematantes y Aserradores de Maderas de Pontevedra e da parte social polas Centrais sindicais Federación da Construción e Madeira da Confederación Intersindical Galega (FCM-CIG), Federación da Industria, Construción e Agro da Unión Xeral de Traballadores (FICA-UGT) e a Federación do Habitat de Comisións Obreiras – CC.OO, que foi asinado o 2 de decembro do 2022

*Primeiro.*- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 10 de maio do 2023

*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,



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

*A C O R D A:*

*Primeiro.*- Ordenar o seu rexistro e inscrición 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

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

A Xefa Territorial

**CONVENIO COLECTIVO DE “REMATANTES E ASERRADEIROS DE MADEIRAS”  
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA ANOS 2022-2023**

*CAPÍTULO I*  
*ASPECTOS FORMAIS*

*Artigo 1º.- PARTES ASINANTES*

1. Son partes asinantes do presente Convenio, en representación empresarial: o Grupo Provincial de Rematantes y Aserradores de Maderas de Pontevedra e, representando aos traballadores as centrais sindicais: a Federación da Construción e Madeira da Confederación Intersindical Galega (FCM-CIG), Federación da Industria, Construción e Agro da Unión General de Trabaxadores (FICA-UGT) e a Federación do Habitat de Comisiones Obreras – CC.OO.

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

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

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

1. 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.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

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

#### *Artigo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA*

1. Terá a duración de dous anos, a contar dende o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2023. A súa vixencia será a da totalidade da súa duración.

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

2. Para dar cumprimento ao previsto no Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente Convenio non precisa denuncia para a súa total extinción o 31 de decembro de 2023.

#### *Artigo 4º.- CONDICIÓN S 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 serán respectadas.

#### *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 convocar as 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 de Amio 114-Parque Empresarial Costa Vella, 15707-Santiago de Compostela.

#### *Artigo 6º.- FUNCIÓN S E PROCEDEMENTOS DA COMISIÓN PARITARIA.*

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

- a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.
- b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

c) A instancia dalgunha das partes mediar e/ou intentar conciliar, no seu caso, e previo acordo das partes e a solicitude das mesmas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos, todos eles de carácter colectivo, poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.

d) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente convenio, ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte del.

2. Como trámite, que será previo e preceptivo, a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes asinantes do presente convenio obríganse a por en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse 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 formulado ou, se iso non fose posible, emita un ditame 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 ditame.

3. Establécese que 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 analizarlo 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 Paritaria poderá solicitar, por vía de ampliación, canta información ou documentación se estime pertinente para unha ou máis completa información do asunto, a cuxo efecto concederáse ao proponente un prazo que non poderá exceder de 5 días hábiles.

5. A Comisión, unha vez completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a 20 días hábiles para resolvela cuestión formulada ou, se iso non fose posíbel, emitilo oportuno ditame. Transcorrido dito prazo sen terse producido resolución nen ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

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

7. En caso de desacordo, as partes asinantes deberán acudir ó procedemento establecido no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).



## 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 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 laborábeis.
- Resto de persoal: 15 días laborables.

2. Durante o período 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 transcurso, sen necesidade de aviso previo e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización ningunha, debéndose comunicala dissentimento por escrito.

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



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

*Artigo 9º.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN*

1. É o contrato celebrado ao amparo do artigo 15. 2 do Estatuto dos Traballadores.

Causa: Incremento ocasional e imprevisible das circunstancias da produción que, aínda tratándose da actividade normal da empresa, xeren un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible.

Formalización do contrato: Será preciso que se especifiquen con precisión no contrato a causa habilitante da contratación temporal, as circunstancias concretas que a xustifican e a súa conexión coa duración prevista.

Limitacións: Non pode responder a situacións de traballo fixo discontinuo definidas no artigo 16. 1 de Estatuto dos Traballadores.

Duración e posible prorrogación: A duración con carácter xeral será de seis meses. No caso de que o contrato se concertara por unha duración inferior a máxima legal ou convencionalmente establecida, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder de dita duración máxima.

Información a representación legal das persoas traballadoras (RLPT): No último trimestre de cada ano, deberán trasladar a RLPT unha previsión legal do uso destes contratos.

2. 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 do 6%..

*Artigo 10º.- CONTRATO FIXO DESCONTINUO*

Período garantido de carácter xeral: O período mínimo para o chamamento para este tipo de contrato será de 4 meses nun período de 12 meses.

Chamamento: Tódalas persoas fixas discontinuas deberán ser chamadas cada vez que se leven a cabo as actividades para as que foron contratados. Este chamamento realizarase por escrito e cunha antelación 8 días e sempre na data recollida no contrato.

Prioridade de permanencia: As persoas traballadoras fixas discontinuas terán prioridade de incorporación ao seu traballo sobre calquera nova contratación, de forma que non poderán celebrarse contratos de duración determinada mentres existan fixos discontinuos que non foran chamados, sempre que se trate de persoas traballadoras da mesma categoría profesional, sendo a orde de chamada por antigüidade na empresa.

Igualmente nos supostos en que fosen precisas de forma simultánea e coincidente no tempo a presenza de fixos discontinuos e novas incorporacións con contrato a tempo determinado ou temporais, a duración do contrato temporal non poderá superar o tempo de ocupación dos fixos discontinuos.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

Poderán efectuarse chamamentos mantendo a condición de fixo discontinuo fóra do período garantido. No caso de que nun período de tres anos se repita en tempo aproximadamente coincidente os períodos de chamamento fóra do período garantido este se consolidará como tempo garantido.

A persoa que se encontre en situación de Incapacidade Temporal no momento do chamamento debe ser dado de alta e tramitar posteriormente a baixa.

No caso de que sexa preciso ocupar vacantes permanentes indefinidas a tempo completo, as persoas fixas discontinuas por orde de antigüidade e mesma categoría terán prioridade para ocupalas.

No caso de que a persoa fixa discontinua non poida acudir á chamada por causa de estudos ou coidado de persoas dependentes, seguirá mantendo a condición de fixa discontinua até que finalice algunha destas situacións.

As partes acordan expresamente que non se pode suspender a actividade das persoas fixas discontinuas, mentres existan contratos temporais da mesma categoría na empresa.

O período de goce das vacacións debe de ser necesariamente dentro do período de actividade.

Bolsa de emprego: As partes acordan unha bolsa de emprego á que acudiran as persoas fixas discontinuas durante os períodos de inactividade.

Limitacións: As partes acordan expresamente que non se poderán realizar contratos fixos discontinuos a tempo parcial.

Os tramos de limitación de persoas fixas discontinuas, sobre o total do cadro de persoal, serán segundo a seguinte escala:

- Até 10 persoas: 1 fixo discontinuo.
- De 11 até 15: 2 fixos discontinuos..
- De 16 até 25: 3 fixos discontinuos.
- De 26 até 50: 4 fixos discontinuos.
- Máis de 51: o 10% do total do cadro de persoal.

Información á representación legal das persoas traballadoras: Anualmente elaborárase un censo do cadro de persoal fixo discontinuo que será entregado a RLPT.

Igualmente entregarase a RLPT un calendario de previsións de chamamento e de comunicacións de altas efectivas.

Indemnización: A indemnización no caso de despedimento o por falta de chamada no período pactado, será a mesma que a que regula as persoas traballadoras fixas.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

*Artigo 11º.- CONTRATO PARA A FORMACIÓN*

1. É o contrato celebrado ao amparo do artigo 11 do Estatuto dos Traballadores, 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 a 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 realizalas empresas non poderá superalos sinalados na seguinte escala:

- Até 10 persoas: 1 contrato formativo .
- De 11 até 15: 2 contratos formativos.
- De 16 até 25: 3 contratos formativos .
- De 26 até 50: 4 contratos formativos
- Máis de 51: 5 contratos formativos ou o 10% do total 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 e homologados.

c) Cando non sexa posible a formación presencial, por estalo 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 incumpra as súas obrigas en materia de formación teórica, deberá aboarlle ao traballador o cento por cento do salario.





Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

7. Ao remate da formación no caso de que a persoa traballadora, continúe na empresa, será en calidade de indefinido a xornada completa.

#### *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 puidera substituíla.

#### *Artigo 13º.- XUBILACIÓN PARCIAL*

1. Ao amparo do disposto no art. 166.2 da Lei Xeral da Seguridade Social e as condicións previstas no apartado 6 do art. 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 substituído para alcanzar a xubilación ordinaria.

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

4. En tal sentido, as partes entenden que o mecanismo da xubilación parcial-contrato de relevo, é un instrumento idóneo para a consecución dun relevo xeracional ordenado 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 corraxirá 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. Sen embargo 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.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

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 TRABALLO TEMPORAL*

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

### *CAPÍTULO III*

#### *TEMPO DE TRABALLO*

#### *Artigo 17º.- XORNADA DE TRABALLO*

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

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

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

#### *Artigo 18º.- DIAS FESTIVOS*

1. Para efectos de distribución e adecuación da xornada anual, con vixencia para 2023, consideraranse como non laborábeis e retribuídos os días: 23 de xuño, 24 de xullo, 14 de agosto, 13 de outubro, 7 de decembro, e 22 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



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

laborable inmediatamente seguinte. Polo tanto se establecen como non laborábeis ademais, os seguintes días.

- 9 xaneiro: Illa de Arousa e Pontecesures.
- 26 de xuño: Poio e Caldas de Reis.
- 26 de xullo: Valga.
- 31 de xullo As Neves.
- 7 de agosto: As Neves.
- 16 de agosto: Catoira e A Garda.
- 18 de setembro: Vilanova de Arousa.
- 25 de setembro: A Garda.
- 16 de outubro: O Covelo.
- 13 de novembro: Bueu, Moaña e Vilaboa.

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.

#### *Artigo 20º.- HORAS EXTRAORDINARIAS*

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

2. Son horas extraordinarias estruturais, as necesarias para atender pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade, sempre que non poida ser substituída pola utilización de modalidades de contratación previstas na Lei.

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

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



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

### *Artigo 21º.- VACACIÓNS*

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

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

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

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

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 Incapacidade Temporal (IT), sexa cal foxe a súa causa.

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

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

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

### *Artigo 22º.- LICENCIAS*

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

1. Matrimonio ou inscrición de parella de feito rexistrada do traballador: quince días.

2. Por:



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

- 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. Cambio de domicilio: un día.

5. Matrimonio dun fillo: un día, se se celebra nun día laborábel.

6. Consulta ao:

- a) Médico especialista: polo tempo necesario, cun máximo de cinco horas ao día.
- b) Médico de cabeceira: 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 redacción da xornada nunha hora, que terá que ser sempre ao comenzo ou ao final da xornada laboral. Cando os dous pais traballen, soamente un poderá exercer tal dereito.

8. Os parentes sinalados nos números 2 e 3, serano 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 en dous días

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

11. Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do ETT, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, que poderán dividir en dúas fraccións para o coidado do lactante, até 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



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

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, gardador 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 proxenitores, adoptantes, gardadores, ou acolletores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderá estenderse até que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario a 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.

15. O inicio das licencias reflectidas no presente artigo, iniciaranse sempre en día laborábel.

### *Artigo 23º.- EXCEDENCIAS*

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa:

a) Voluntaria.- O traballador con, polo menos, 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.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

- 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 houbesen 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 resposta no prazo sinalado.

#### *Artigo 24º.- TRABALLOS PENOSOS, TÓXICOS OU PERIGOSOS*

1. O persoal que realice traballos penosos, tóxicos ou perigosos, recibirá por parte da empresa os medios de protección axeitados que eliminen o seu carácter de penosidade, toxicidade ou perigosidade. Rexerá sempre o establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais e a avaliación de riscos de cada empresa.

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

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

3. No caso de discrepancia entre as partes sobre se un determinado traballo, labor ou actividade debe cualificarse como excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso, corresponde á Comisión Paritaria de saúde laboral do presente convenio, resolvelo 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 vinte e dúas horas da noite e as seis da mañá, terán a consideración de traballo nocturno.

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



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

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 desenvolver as 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* *RETRIBUCIÓNS*

##### *Artigo 26º.- SALARIOS*

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

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

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

2. Os incrementos para a vixencia do presente convenio serán os seguintes:

- Ano 2022: As táboas salariais do ano 2021 serán incrementadas en un 4%.
- Ano 2023: As táboas salariais do ano 2022 serán incrementadas en un 4%.

##### *Artigo 27º.- REVISIÓN SALARIAL*

1. Para os dous anos de vixencia do convenio, no suposto de que o IPC rexistrase ao 31 de decembro, un incremento, respecto ao 1 de xaneiro, superior ao incremento salarial acordado para cada un dos anos, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso, con efectos do 1 de xaneiro do ano seguinte de cada un dos anos..

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 seguinte.

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 4,00 € por cada día de asistencia ao traballo para a vixencia do presente convenio.





Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

*Artigo 29º.- PAGAMENTO DE NÓMINAS*

O pagamento da nómina realizarase de forma mensual, dentro dos catro primeiros días hábiles 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 dicir, 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. Establécense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de paga extra de Verán e paga extra de Nadal que se devengarán por semestres naturais. Serán aboadas os días 15 de xullo e 15 de decembro.

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

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

*Artigo 32º.- RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS*

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

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

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

O valor da hora ordinaria (VHO), calcularase de acordo 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*



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

2. Poderase optar, logo de acordo entre as partes, entre aboalas 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:

	Ano 2022	Ano 2023
- Axuda de custo con pernocta	41,10 €	42,74 €
- Axuda de custo completa	24,65 €	25,64 €
- Media axuda de custo	12,32 €	12,81 €

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 ningunha por estes conceptos aos traballadores.

### *Artigo 34º.- COMPLEMENTO POR PENOSIDADE, TOXICIDADE OU PERIGOSIDADE*

1. Aos traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas ou perigosas, se lle deberá de aboar 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.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

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

*Artigo 36º.- NON APLICACIÓN DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO E DO RÉXIME SALARIAL*

1. Cando en algunha das empresas afectadas polo presente convenio concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción nos termos previstos no art. 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 art. 41 do ET.

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

3. Para acollerse á dita inaplicabilidade, a empresa deberá formulala 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 tres últimos exercicios.

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

d) Proposta de viabilidade para o futuro da empresa.

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

5. No caso de non alcanzarse acordo, a cuestión elevarase á Comisión Paritaria, que será a competente para resolver en definitiva e, se é o caso, fixalas 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 ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo. (A.G.A.).



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

*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 2023, as empresas afectadas polo presente convenio, teñen a obriga de subscribila correspondente póliza de seguro por accidente de traballo, accidente in itinere ou enfermidade profesional, que cubra as seguintes contingencias:

- a) No caso de morte: 40.000 €
- b) No caso de invalidez permanente total e parcial: 40.000 €
- c) No caso de absoluta ou grande invalidez: 45.000 €

*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 condicionalo emprego dun traballador á obriga de non afiliarse ou renunciar a súa afiliación sindical. Non poderán despedir a un traballador nin prexudicalo, de calquera 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 distribuír información sindical fóra de horas de traballo sen que perturbe a súa actividade normal.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

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 interrompa o desenvolvemento do proceso produtivo.

#### *Artigo 40º.- GARANTÍAS DOS COMITÉS DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSOAL*

Os membros do Comité de empresa, Delegados de persoal ou Delegados sindicais, gozarán 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 este se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación.

2. Posuirá 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, polo menos, quince días co fin de que a empresa poida programala substitución do traballador que se trate.

Farase sempre mención ao período 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 Comisións Paritarias.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

*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. Coñecelo 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) Redución da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

c) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.

d) Estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

e) Cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte ao volume do emprego.

3. Ser informado de tódalas sancións impostas por faltas moi graves.

4. Colaborar coa dirección da empresa para 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, polo menos 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 retribuíra 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 pasalo recoñecemento médico pola súa conta; neste caso, deberá de presentar obrigatoriamente na empresa o certificado médico pertinente.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

*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. Os incumprimentos desta obriga dará lugar ao abono de 14,72 €, en compensación por cada conxunto de pezas non entregadas para o ano 2022. Para o ano 2023 a contía será de 15,31 €.

*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 introdución de nova tecnoloxía, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puidesen ter para a seguridade e saúde dos traballadores.

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

*Artigo 45º.- RISCO GRAVE E INMINENTE*

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

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

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

4. Os traballadores ou os seus representantes non poderán sufrir ningún prexuízo derivado da adopción das medidas á que se refiren os puntos anteriores, polo menos 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.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

Nas empresas de:

- Ata trinta traballadores, o delegado de prevención será o delegado de persoal.
- De trinta e un a corenta 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 fomenta-la cooperación dos traballadores na execución na normativa de prevención dos riscos laborais.
- c) Exercela a labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.

3. Facultades:

- a) Acompañar aos 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 este, procedentes das persoas ou órganos encargados das actividades de protección e prevención na empresa.
- d) Realizar visita ós lugares de traballo para exercer unha labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo, de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso produtivo.

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.





Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

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 conten con 50 ou máis traballadores. Estará formado polos Delegados de prevención, dunha parte e, polo empresario e/ou os seus representantes en igual número, da outra.

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

#### 3. Competencias:

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

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

#### 4. Facultades:

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

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

c) Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores.

d) Coñecer e informala memoria e programación anual de servizos de prevención.

#### *Artigo 48º.- COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL*

1. As partes asinantes acordan constituíla 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) Estudar e acordalos mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no sector.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

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

d) Acometa-las xestións necesarias para obtelos medios que lle permitan desenvolver as súas funcións coa eficacia axeitada.

e) Promovela 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 fomentalo 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 funcións acorde a propia comisión atribuírse, encamiñadas ós seus fins.

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

#### *Artigo 49º.- IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACIÓN*

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

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

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

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

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

2. Segundo o disposto na Lei 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, e no Decreto Lei 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urxentes para a garantía da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, no caso de empresas de entre 100 e 150 traballadores, deben realizar o seu Plano de Igualdade antes do 8 de marzo de 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.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

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.

#### *Artigo 51º.- VIOLENCIA DE XÉNERO*

Recoñeceranse á vítimas de violencia de xénero os dereitos establecidos na Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral conta 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 dos 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 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, cano 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 feo, mediante o informe médico do Servizo de Saúde que asista



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

á traballadora, e cando así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou da Mutua, a traballadora deberá desempeñar un posto 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 posible técnica ou organizadamente ou non se puidera levar a cabo de xeito xustificando, 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 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 constituíla 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) Requirir das administracións públicas e dos organismos comunitarios competentes o recoñecemento oficial desta comisión como interlocutor sectorial, para recibila 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) Conseguilos estudos pertinentes de necesidades e requirimentos de formación no sector, nas tres variantes, para chegar a definila súa organización.

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



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

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

3. A Comisión Paritaria sectorial de formación profesional reunirse unha vez ao ano. Poderanse convocar 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 súas 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.

2 Non cursar no momento oportuno a comunicación correspondente, cando se falte ao traballo por motivo xustifico, 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 descoidos na conservación do material, maquinaria, ferramentas e instalacións, salvo que iso repercuta na boa marcha do servizo, nese caso poderá ser considerada como grave ou moi grave.

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

6. Non informar á empresa dos cambios de domicilio.

7. As discusións sobre asuntos estraños o traballo dentro das dependencias da empresa ou durante calquera 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 laboral, que non entrañen risco para 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.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

9. Usalo teléfono da empresa para asuntos particulares, sen autorización.

10. A embriaguez ocasional.

11. Cambiar, mirar ou revolveros 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. Simular a presenza doutro traballador na empresa mediante calquera forma.

7. A negligencia no traballo que afecte á boa marcha no mesmo.

8. A imprudencia no traballo, que implicase risco de accidente para o traballador ou outros, ou ben perigo de avaría 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 permitilo o tránsito por lugares ou zonas perigosas portando útis de ignición, así como por lugares expostos ao risco de incendio.

13. A falta de sxiilo profesional divulgando datos, informes ou antecedentes que poidan producir prexuízo de calquera tipo á empresa.

14. Calquera falsidade 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.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

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 período de tres meses ou de 20 durante seis meses.

3. A fraude, a deslealdade, ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o furto ou roubo tanto á empresa coma aos compañeiros de traballo ou a terceira persoa, dentro das instalacións da empresa ou durante o desenvolvemento da súa actividade profesional.

4. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada de traballo, así como empregar ferramentas, útis ou materiais para uso propio.

5. Maliciosamente, facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar danos 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 delito que puideran implicar desconfianza da empresa respecto ao 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. Violalo secreto da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.

9. Revelar a elementos estraños 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.



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

13. Causar accidentes graves por negligencia, descoido ou imprudencia inescusábeis 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. Abandonalo posto de traballo en cargo de responsabilidade ou cando con iso causara un prexuízo grave no proceso produtivo, 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 inescusábel, de informes errados ou a sabendas de que non son exactos.
21. A simulación de supostos de incapacidade temporal ou accidente.

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

1. As sancións que poderán impoñelas empresas en cada caso graduaranse atendendo á gravidade da falta cometida, podendo selas seguintes:

a) Por faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación 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.





Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

c) A repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

*Artigo 59.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORAIS*

As partes asonantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos 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 59º.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA*

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

*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, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

### TÁBOA SALARIAL 2022

GRUPO	SUBGRUPO		SALARIO
Grupo 3	Técnicos	Analista Programador	1.190,75
		Analista de Sistemas	1.190,75
		Xefe Oficina	1.190,75
	Operario	Encargado Xeral	1.108,57
Grupo 4	Operarios	Encargado de Sección	1.087,05
		Encargado de Producción	1.087,05
		Xefe de Grupo	1.087,05
Grupo 5	Técnicos	Oficial 1ª Administrativo	1.116,25
		Delineante Técnico especialista	1.116,25
		Programador	1.116,25
	Técnicos	Oficial 2ª Administrativo	1.057,99
		Delineante Técnico auxiliar	1.057,99
	Operarios	Oficial 1ª	1.079,79
		Serrador 1ª	1.079,79
Galerista 1ª		1.079,79	
Afiador		1.079,79	
	Operario	Conductor de 1ª Camión	1.079,79
	Operario	Oficial 2ª	1.047,14
Grupo 6	Técnicos	Auxiliar Administrativo	993,12
		Vendedor	993,12
	Operarios	Serrador 2ª	1.047,14
		Galerista 2ª	1.047,14
		Tronzador Mecánico	1.047,14
		Motoserrista	1.047,14
		Tractorista	1.047,14
		Carretilleiro	1.047,14
Palista	1.047,14		
Grupo 7	Operarios	Serrador Serra Circular	1.013,51
		Garda	1.013,51
		Peón	1.006,20
		Medidor	1.006,20



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

**TÁBOA SALARIAL 2023**

GRUPO	SUBGRUPO		SALARIO
Grupo 3	Técnicos	Analista Programador	1.238,38
		Analista de Sistemas	1.238,38
		Xefe Oficina	1.238,38
	Operario	Encargado Xeral	1.152,91
Grupo 4	Operarios	Encargado de Sección	1.130,53
		Encargado de Producción	1.130,53
		Xefe de Grupo	1.130,53
Grupo 5	Técnicos	Oficial 1ª Administrativo	1.160,90
		Delineante Técnico especialista	1.160,90
		Programador	1.160,90
	Técnicos	Oficial 2ª Administrativo	1.100,31
		Delineante Técnico auxiliar	1.100,31
	Operarios	Oficial 1ª	1.122,98
		Serrador 1ª	1.122,98
		Galerista 1ª	1.122,98
		Afiador	1.122,98
		Conductor de 1ª Camión	1.122,98
Operario	Oficial 2ª	1.089,03	
Grupo 6	Técnicos	Auxiliar Administrativo	1.032,84
		Vendedor	1.032,84
	Operarios	Serrador 2ª	1.089,03
		Galerista 2ª	1.089,03
		Tronzador Mecánico	1.089,03
		Motoserrista	1.089,03
		Tractorista	1.089,03
		Carretilleiro	1.089,03
		Palista	1.089,03
Grupo 7	Operarios	Serrador Serra Circular	1.054,05
		Garda	1.054,05
		Peón	1.046,45
		Medidor	1.046,45

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:CNVA2KZS1FUC09XR



Venres, 28 de xullo de 2023

Núm. 145

**Anexo nº II**

## Antigüidade consolidada ao día 1-1-98

Categoría	5 anos	6 anos	7 anos	8 anos	9 anos	cada ano mais
<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 admtrtivo 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 admtrtivo, Telefonista	25,03	30,04	35,05	40,05	45,06	5,01

