



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

#### Departamento Territorial da Coruña

#### Servizo de Emprego, Relacións laborais, Traballo Autónomo e Economía Social

*Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo de industrias de rematantes e serradoiros de madeira da provincia da Coruña*

O 27 de abril de 2026 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia a solicitude de inscrición do convenio colectivo provincial de Industrias de Rematantes e Serradoiros de Madeira da provincia de A Coruña, código de convenio 15001235011982 .

O Departamento Territorial de Emprego, Comercio e Emigración da Coruña é competente para resolver en materia de rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, segundo o disposto no Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 73, de 14 de abril de 2024) e o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 81, de 24 de abril de 2024, así como no Decreto 147/2024, do 20 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración (DOG núm. 101, de 27 de maio de 2024).

Visto o texto do convenio , e de acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro), RESOLVO:

1. Inscibir o convenio colectivo provincial de Industrias de Rematantes e Serradoiros de Madeira da provincia de A Coruña no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 14 de maio de 2026

O director territorial

Juan José Couce Prego

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA DA PROVINCIA DE A CORUÑA ANOS 2025-2027

### CAPÍTULO I.- DISPOSICIÓNS XERAIS

#### Art. 1.- Partes signatarias

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

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

a) Territorial.- O presente Convenio será de aplicación en toda a provincia de A Coruña.

b) Funcional.- Están afectadas polo presente Convenio:

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

b.2.- As empresas que teñan como principais as actividades que se relacionan a continuación, sempre e cando as mesmas se executen dentro do medio forestal: Tratamentos forestais, a tala, a poda, a limpeza e desbroce, a preparación de cortas de lume e a 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.

c) Persoal.- O presente Convenio será de aplicación a todas as persoas traballadoras e empresas incluídas no seu ámbito territorial e funcional, agás aquelas que teñan convenio propio.

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

1.- A duración do presente Convenio será desde o **1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro do 2027**.

2.- Unha vez chegada a data de finalización, o Convenio prorrogarase anualmente, de non terse producido a denuncia expresa do mesmo por calquera das partes con polo menos dous meses de antelación á referida data de finalización da duración pactada ou de calquera das súas prórrogas, no seu caso.

3.- Non obstante, no suposto de ter sido denunciado, e co obxecto de evitar situacións de baleiro normativo, continuará sendo de aplicación na súa totalidade o seu contido normativo deica a sinatura dun novo convenio. A estes efectos, entenderase que tódolos conceptos salariais teñen carácter normativo.

#### Art. 4.- Garantía "Ad Personam"

Respectarase a todo o persoal as situacións persoais actualmente consolidadas no seu conxunto, en canto determinen maiores dereitos aos recoñecidos neste Convenio.

### CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA

#### Art. 5.- Comisión Paritaria

1.- Créase unha Comisión Paritaria composta por seis membros. Tres membros serán designados pola parte empresarial e tres membros serán designados pola parte sindical, na forma que decidan as respectivas organizacións. Os tres membros da representación sindical distribuiranse entre as tres centrais sindicais representadas na mesa de negociación, correspondéndolle un membro a cada unha delas. As funcións da Comisión especifícanse no artigo seguinte.

2.- Os acordos da Comisión Paritaria adoptaranse en todo caso por maioría das partes, e aqueles que interpreten este convenio terán a mesma eficacia que a norma que fose interpretada.

3.- A Comisión Paritaria reunirse cantas veces se estimen necesarias, a instancia de calquera das partes asinantes do presente convenio.

4.- Sinálase como domicilio da Comisión Paritaria o da Asociación Provincial de Industrias de Rematantes e Serradoiros de Madeira da provincia de A Coruña.

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

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

a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste Convenio.

b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente Convenio.

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

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

e) As relativas a seguridade e saúde laboral.

f) O coñecemento das comunicacións de inicio dos procedementos de non aplicación das condicións de traballo efectuadas polas empresas, en cumprimento da obriga establecida no Convenio Estatal do Sector da Madeira.

g) O coñecemento das discrepancias que xurdan nos procedementos de non aplicación das condicións de traballo, unha vez rematado o período de consultas con desacordo entre as partes.

h) A elaboración e aprobación das táboas salariais revisadas e actualizadas, no caso de que fose aplicable a cláusula de revisión salarial prevista neste Convenio.

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

O devandito trámite previo entenderase cumprido no caso de que houberse transcorrido o prazo previsto no apartado 5 sen que se emitise resolución ou ditame.

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

a) Exposición sucinta e concreta do asunto.

b) Razóns e fundamentos que entenda lle asisten ao propoñente.

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

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

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

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

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

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

### **CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN**

#### **Art. 7.- Forma do contrato**

1.- A admisión das persoas traballadoras na empresa realizarase a través de contrato escrito.

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

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

**Art. 8.- Modalidades contractuais**

O ingreso ao traballo realizarase de conformidade con calquera das clases de contrato de traballo reguladas no Estatuto dos Traballadores e as súas disposicións de desenvolvemento.

**Art. 9.- Probas de aptitude**

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

**Art. 10.- Período de proba**

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

- a) Grupos I e II: Seis meses
- b) Grupos III e IV: Dous meses.
- c) Grupo V: Un mes.
- d) Grupos VI e VII: Quince días.

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

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

4.- En todo caso, será nulo, e entenderase como non posto, o pacto que estableza un período de proba cando a persoa traballadora xa prestara os seus servizos laborais ao amparo de previos contratos de traballo, calquera que fora a súa modalidade, para o mesmo grupo profesional e posto de traballo, e para a mesma empresa ou grupo de empresas.

**Art. 11.- Empresas de traballo temporal (ETT's)**

1.- Cando as empresas afectadas por este Convenio contraten os servizos de empresas de traballo temporal, ou outro tipo de empresas que empreguen a modalidade contractual de posta a disposición, deberán garantir que as persoas traballadoras postas a súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles corresponden ao seu propio persoal en aplicación do presente Convenio.

Esta obriga constará expresamente nos correspondentes contratos de traballo.

**Art. 12.- Aviso previo e cesamentos**

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

- Grupos I a V: Trinta días naturais  
Grupos VI e VII: Quince días naturais

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

3.- Non será de aplicación o disposto nos apartados anteriores, tanto polo que se refire a prazos de aviso previo como ás indemnizacións, nos contratos concertados baixo a modalidade de contratos de duración determinada, nos que a súa duración sexa inferior a seis meses, sen prexuízo da notificación escrita do cesamento.

**Art. 13.- Promoción profesional**

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

**CAPÍTULO IV.- ORGANIZACIÓN DO TRABALLO****Art. 14.- Xornada de traballo**

1.- A duración da xornada anual de traballo efectivo nos anos **2025, 2026 e 2027** será de **mil setecentas cincuenta e dúas (1.752) horas**.

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

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

#### **Art. 15.- Distribución irregular da xornada**

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

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

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

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

5.- As persoas traballadoras que gocen de redución de xornada por coidado de fillos e fillas ou por coidado de persoas maiores estarán exentas da aplicación da xornada irregular.

#### **Art. 16.- Días festivos**

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

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

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

#### **Art. 17.- Horas extraordinarias**

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

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

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

2.- A dirección da empresa informará periodicamente aos representantes do persoal sobre as horas extraordinarias realizadas.

3.- De optarse pola retribución pecuniaria das horas extraordinarias realizadas, a contía a aboar pola empresa será o resultado de aplicar unha porcentaxe de incremento do 75% respecto da retribución correspondente á hora ordinaria.

4.- De optarse pola compensación das horas extraordinarias realizadas con tempo de descanso, o tempo a gozar será de unha hora e corenta e cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada.

5.- A decisión de aplicar as opcións de retribución ou compensación reguladas nos apartados 3 e 4 precedentes será acordada coa representación legal do persoal ou, no caso de non existir tal representación na empresa, cos traballadores ou traballadoras afectados.

#### **Art. 18.- Vacacións**

1.- As persoas traballadoras terán dereito a gozar dun período de vacacións de **vinte e dous días laborables**. O goce das vacacións iniciarase nun día laborable e, salvo pacto en contrario, terá carácter ininterrompido.

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

3.- Durante o goce do período de vacacións o persoal percibirá as retribucións correspondentes a salario, antigüidade e o complemento denominado “de asistencia” na mesma contía que lle correspondería de estar traballando de forma efectiva.

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

5.- Aos efectos de retribución de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, calquera que sexa a causa da mesma. Non obstante, dado que con carácter xeral o dereito ao goce das vacacións caduca unha vez rematado o ano natural, establécese expresamente a estes especiais efectos que as persoas traballadoras tamén terán dereito ao citado goce das vacacións se chegado o día final do ano aínda continúa en situación de incapacidade temporal.

6.- Se no momento en que a persoa traballadora deba iniciar o seu período de vacacións, por estar así previamente establecido, se atopase en situación de incapacidade temporal, poderá apraza-lo seu goce. Do mesmo xeito, cando as persoas traballadoras se encontren gozando das súas vacacións e pasen á situación de incapacidade temporal, aquelas interromperanse e reiniciaranse na mesma data en que se produza a alta médica.

#### **Art. 19.- Permisos e Licencias**

1.- As persoas traballadoras, previo aviso e xustificación no seu caso, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo que se sinala a continuación, sen prexuízo do disposto no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores para outros supostos distintos dos que se recollen a continuación:

- a) Morte do cónxuxe, parella de feito, e fillos: catro días.
- b) Morte de pais, sogros, netos, irmáns, avós e tíos: tres días.
- c) Morte de xenros, noras, cuñados, avós políticos e tíos políticos: dous días.
- d) Accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grado por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo de aquela: cinco días.
- e) Accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ata o terceiro grado por consanguinidade ou afinidade: dous días.
- f) Matrimonio da persoa traballadora, ou inscrición de parella de feito: quince días naturais.
- g) Matrimonio ou inscrición de parella de feito dun fillo, filla, pai ou nai: un día.
- h) Cambio de domicilio habitual: un día.
- i) Deber inescusable de carácter público e persoal: o tempo indispensable ou o sinalado na norma aplicable.
- j) Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, 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, incrementándose proporcionalmente a duración deste permiso nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

As persoas traballadoras poderán substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade, ou ben acumulalo en xornadas completas. No suposto de optar pola acumulación, a persoa traballadora poderá gozar o permiso a partir da finalización do período de suspensión obrigatoria posterior ao parto, debendo elixir entre a modalidade de goce consecutivo ou alterno dos días acumulados aos que teña dereito.

A mencionada redución de xornada é un dereito individual das persoas traballadoras, non sendo posible a transferencia do seu exercicio á outra persoa proxenitora, adoptante, gardadora ou acollidora. Non obstante, si dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo baseándose en razóns fundadas e obxectivas de funcionamento da mesma, que deberá comunicar xunto cos motivos que a xustifican. De ser este o caso, a empresa deberá ofrecer un plan alternativo que garanta o goce de ambas persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.

Cando ambas persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderá estenderse ata que o lactante cumpra os doce meses, coa redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos nove meses.

k) Traslado non temporal (artigo 40 E.T.): un mínimo de tres días.

l) Consultas médicas. O tempo estritamente necesario. As asistencia deberrán xustificarse debidamente mediante certificado ou informe expedido polo facultativo ou servizo médico correspondente no que conste a data e duración da mesma, así como a identificación da persoa destinataria da devandita asistencia.

m) Funcións sindicais ou de representación do persoal: o establecido na norma de aplicación.

n) Renovación do Documento Nacional de Identidade: O tempo indispensable.

o) Recuperación do permiso de conducir, con asistencia aos cursos necesarios, sempre que a perda do mesmo estivera motivada por causa estritamente imputable á empresa: O tempo indispensable.

2.- Nos casos especificados nas letras a), b), e c) do apartado primeiro, os permisos ampliaranse dous días máis cando a persoa traballadora precise efectuar un desprazamento con tal motivo.

3.- Os permisos para asistencia ou consulta médica aos que se refire a letra k) do apartado primeiro deste artigo abarcarán tanto a asistencia da propia persoa traballadora como os precisos para acompañar ás referidas consultas aos seus fillos e fillas menores de 16 anos e persoas maiores incapacitados.

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

4.- Nos permisos e licencias nos que o feito causante teña lugar en día festivo, en día non laborable ou, sendo día laborable, unha vez rematada a xornada e concluída a actividade laboral da persoa traballadora, entenderase que o día inicial de cómputo será, en todo caso, o primeiro día laborable subseguinte á data do devandito feito causante, sen que, en consecuencia, a estes efectos se compute como tal o propio día de ocorrencia do feito que da lugar ao goce do respectivo permiso ou licenza.

5.- Os permisos recollidos nas letras d) e e) do apartado primeiro deste artigo, poderán gozarse en días alternos mentres dure o feito causante.

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

7.- Os días de permisos e licenzas aos que se fai referencia no presente artigo terán todos eles a condición de días laborables, coa única excepción da licenza do apartado 1.f), na que serán días naturais.

#### **Art. 20.- Excedencia**

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

**A) Voluntaria:** O persoal que acredite polo menos unha antigüidade dun ano na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de acceder á excedencia voluntaria, por un prazo non menor de catro meses nin superior a cinco anos. As persoas traballadoras soamente poderán exercer de novo este dereito unha vez transcorridos catro anos dende o final da anterior excedencia.

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

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

a) Cando fose elixido ou designado para un cargo público que imposibilite a súa asistencia ao traballo.

b) Cando exerza un cargo ou función sindical de ámbito comarcal ou superior nunha organización sindical representativa. Neste caso a solicitude irá acompañada dunha certificación da organización sindical á que pertenza, na que conste o cargo ou función sindical para a que foi nomeado ou nomeada.

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

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

#### **Art. 21.- 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 ou reduzan na medida do posible a penosidade, toxicidade ou perigo.

2.- Ao persoal que realice estes traballos, e mentres non se eliminan ditas condicións, a empresa deberá abonarlle un incremento do vinte e cinco por cento (25%) sobre o seu salario base. Si estas funcións se efectuaran durante a metade da xornada ou en menos tempo, o incremento será do vinte por cento (20%) aplicado ao tempo realmente traballado. De tódolos xeitos sempre se estará ao establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

3.- As empresas facilitarán botas de protección, luvas, gafas, cascos e demais equipamento individual ao persoal traballador que especificamente o necesite pola actividade desenvolvida. A periodicidade no recambio de cada unha das prendas de seguridade será, en cada caso, de acordo co tempo obxectivo de duración ou ben polo seu estado de deterioro.

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

#### **Art. 22.- Traballo nocturno**

1.- As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22'00 horas e as 06'00 horas, terán a consideración de traballo nocturno e serán retribuídas con un complemento denominado *de nocturnidade*. A contía deste complemento fíxase nun vinte e cinco por cento (25%) do salario base.

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

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

a) As contratacións realizadas para traballos que pola súa propia natureza se consideran nocturnos, tales coma: Gardas, vixiantes, porteiros ou similares, que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante o período de 22'00 a 06'00 horas.

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

### **CAPÍTULO V.- POLÍTICA SALARIAL**

#### **Art. 23.- Salario Base**

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

2.- O salario base correspondente a cada grupo profesional para cada ano de vixencia do Convenio é o que figura nos Anexos I, II e III.

#### **Art. 24.- Complemento de Convenio**

Todo o persoal afectado polo presente Convenio terá dereito a un complemento por día traballado, denominado " *de asistencia*", na contía que se establece para cada ano de vixencia do Convenio nos Anexos I, II e III.

#### **Art. 25.- Gratificacións Extraordinarias**

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

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

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

3.- Así mesmo, establécese unha paga chamada *Paga do 1º de maio* que se percibirá anualmente, na contía fixada para cada ano de vixencia do Convenio nos Anexos I, II e III.

#### **Art. 26.- Complemento de antigüidade**

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

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

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

#### **Art. 27.- Pago do salario**

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

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

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

#### **Art. 28.- Dietas e desprazamentos**

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

Dieta completa con pase de noite: 68 Euros

Dieta completa sen pase de noite: 34 Euros

Media dieta: 17 Euros

2.- Se por circunstancias excepcionais os gastos orixinados exceden os importes establecidos ao efecto, o exceso deberá ser pagado pola empresa, mediando a correspondente xustificación por parte da persoa traballadora.

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

#### **Art. 29.- Actualización salarial**

1.- Os salarios fixados para o ano 2025 supoñen un incremento do TRES CINCOENTA POR CENTO (3,50%) sobre os salarios do ano 2024, coa excepción do salario dos postos de traballo integrados no Grupo Profesional VII, que se incrementan o 5,554%. A táboa salarial do ano 2025 figura incorporada no Anexo I deste Convenio e considérase definitiva a tódolos efectos.

2.- Os salarios fixados para o ano 2026 supoñen un incremento do TRES POR CENTO (3,00%) sobre os salarios do ano 2025. A táboa salarial do ano 2026 figura incorporada no Anexo II deste Convenio.

3.- Os salarios fixados para o ano 2027 supoñen un incremento do TRES POR CENTO (3,00%) sobre os salarios do ano 2026. A táboa salarial do ano 2027 figura incorporada no Anexo III deste Convenio.

4.- No caso de que a variación acumulada do IPC no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2026 e o 31 de decembro de 2026 fora igual ou inferior ao TRES POR CENTO (3,00%) a táboa salarial para o ano 2026 incorporada no Anexo II considerárase definitiva a tódolos efectos.

Si a variación acumulada no referido período fora superior ao TRES POR CENTO (3,00%), efectuarase unha revisión da táboa salarial fixada para o ano 2026, aplicando sobre os salarios da táboa salarial do precedente ano 2025 unha porcentaxe igual á diferenza positiva entre a variación acumulada do IPC no devandito ano 2026 e o referido 3%. As contías resultantes da revisión serán as definitivas do ano 2026. A táboa así actualizada, de proceder a revisión, unicamente

terá efectos a partir do 1 de xaneiro seguinte, e servirá de base para a aplicación da porcentaxe de incremento fixado no Convenio para o ano 2027.

5.- No caso de que a variación acumulada do IPC no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2027 e o 31 de decembro de 2027 fora igual ou inferior ao TRES POR CIENTO (3,00%) a táboa salarial para o ano 2027 incorporada no Anexo III ou a que, no seu caso, resulte da aplicación do procedemento de revisión establecido no apartado precedente, considerarase definitiva a tódolos efectos.

Si a variación acumulada no referido período fora superior ao TRES POR CIENTO (3,00%), efectuarase unha revisión da táboa salarial fixada para o ano 2027, aplicando sobre os salarios da táboa salarial do precedente ano 2026 unha porcentaxe igual á diferenza positiva entre a variación acumulada do IPC no devandito ano 2027 e o referido 3,00%. As contías resultantes da revisión serán as definitivas do ano 2027. A táboa así actualizada, de proceder a revisión, unicamente terá efectos a partir do 1 de xaneiro seguinte, e servirá de base para a actualización dos salarios que, no seu caso, se acorden no posterior Convenio.

6.- No suposto de que fora de aplicación o procedemento de revisión salarial para calquera dos anos 2026 e 2027 establecido nos apartados 4 e 5 anteriores, a Comisión Paritaria procederá a aprobar as táboas salariais revisadas e actualizadas no período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 28 de febreiro de cada un dos anos 2027 e 2028.

## CAPÍTULO VI.- OUTRAS MELLORAS SOCIAIS

### Art. 30.- Xubilación

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

Xubilación con 63 anos ou mais e menos de 64 anos: 90 días de vacacións

Xubilación aos 64 anos ou mais e menos de 65 anos: 75 días de vacacións

Xubilación aos 65 anos ou mais e menos de 66 anos: 60 días de vacacións

Xubilación con 66 anos ou máis: 40 días de vacacións

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

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

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

As empresas poderán rexeitar a solicitude formulada polo seu persoal para a subscripción dun contrato de xubilación parcial sempre e cando non teña transcorrido polo menos un ano desde a data de celebración do derradeiro contrato de xubilación parcial con outra persoa traballadora da empresa.

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

### Art. 31.- Seguro de invalidez ou morte por continxencias profesionais

1.- As empresas contratarán unha póliza de seguros que garanta ao seu persoal as coberturas de incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta, gran invalidez e morte derivada de continxencias profesionais, coas seguintes indemnizacións:

a) Morte: 51.000 €

b) Incapacidade permanente parcial: 40.000 €

c) Incapacidade permanente total: 62.000 €

d) Incapacidade permanente absoluta e gran invalidez: 73.000 €

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

#### **Art. 32.- Incapacidade Temporal**

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

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

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

#### **Art. 33.- Prendas de traballo**

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

### **CAPÍTULO VII.- ACCIÓN SINDICAL**

#### **Art. 34.- Da representación colectiva do persoal. Representación unitaria e representación sindical**

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

2.- As persoas traballadoras que teñan 18 anos cumpridos e unha antigüidade mínima de CATRO meses na empresa, e sempre que superaran o período de proba, serán elixibles nas eleccións sindicais a representantes do persoal.

#### **Art. 35.- Crédito horario**

1.- Os Delegados e Delegadas de Persoal disporán dun crédito horario mensual de 16 horas para o desenvolvemento da súa labor sindical. O crédito horario para as persoas traballadoras que formen parte dos Comités de Empresa será o establecido no Estatuto dos Traballadores.

2.- O persoal titular do referido dereito poderá ceder parte ou a totalidade do seu crédito sindical á persoa da súa elección, por medio de comunicación expresa e verificable dirixida á empresa.

#### **Art. 36.- Negociación colectiva**

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

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

#### **Art. 37.- Dereitos sindicais**

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

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

3.- As empresas porán a disposición da representación sindical un taboleiro de anuncios nun lugar visible e de acceso a todo o persoal, onde se poida difundir aquela información que poida interesar tanto aos afiliados e afiliadas ás organizacións sindicais, como ás propias persoas traballadoras.

4.- As organizacións sindicais, a través dos seus representantes legais, poderán acceder ao interior das empresas ou centros de traballo, previo permiso do empresario ou encargado, e pórse en contacto cos seus afiliados e afiliadas, Delegados e Delegadas de Persoal e as persoas traballadoras que formen parte do Comité de Empresa, aos efectos de subministrarlle información, sempre e cando o exercicio de tal práctica non interrompa o desenvolvemento do proceso produtivo.

**CAPÍTULO VIII.- SAÚDE LABORAL****Art. 38.- Vixilancia da saúde**

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

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

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

4.- As empresas poderán esixir recoñecementos médicos previos ao persoal que pretenda contratar para postos de traballo que reúnan especiais riscos para a saúde das persoas traballadoras, de acordo coa catalogación efectuada polo Servizo de Prevención propio ou alleo.

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

**Art. 39.- Risco grave e inminente**

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

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

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

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

**Art. 40.- Delegados de Prevención.**

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

a) Ata 30 persoas traballadoras, o Delegado ou Delegada de Prevención será o Delegado ou Delegada de Persoal.

b) De 31 a 49 persoas traballadoras, haberá un Delegado ou Delegada de Prevención, que será elixido por e entre os Delegados e Delegadas de Persoal.

c) De 50 a 100 persoas traballadoras: 2 Delegados ou Delegadas de Prevención.

d) De 101 a 500 persoas traballadoras: 3 Delegados ou Delegadas de Prevención.

2.- As competencias dos Delegados e Delegadas de Prevención serán:

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

b) Promover e fomenta-la cooperación das persoas traballadoras na execución da normativa de prevención de riscos laborais.

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

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

3.- As facultades dos Delegados e Delegadas de Prevención serán:

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

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

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

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

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

4.- Os Delegados e Delegadas de Prevención terán as seguintes garantías:

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 41.- 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 mais persoas traballadoras. Estará formado polos Delegados e Delegadas de Prevención, dunha parte e, polo empresario e/ou os seus representantes en igual número, da outra. Reunirase sempre que o solicite algunha das representacións do mesmo, e establecerá as súas propias normas de funcionamento.

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

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

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

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

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

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

c) Coñecer e analiza-los danos producidos na saúde ou na integridade física das persoas traballadoras.

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

#### **Art. 42.- Competencia da Comisión Paritaria en materia de Seguridade e Saúde Laboral.**

1.- Serán funcións desta Comisión as seguintes:

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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO IX.- RÉXIME DISCIPLINARIO**

### **Art. 43.- Réxime disciplinario**

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

2.- En materia de réxime sancionador aplicable aos empresarios, comprendendo a tipificación de faltas e sancións e a graduación destas últimas, será de aplicación o establecido no Texto Refundido da Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social.

## **CAPÍTULO X.- OUTRAS MATERIAS**

### **Art. 44.- Formación Continua.**

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

### **Art. 45.- Produtividade e Absentismo.**

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

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

a) Información previa ao persoal con intervención das Centrais Sindicais asinantes do Convenio.

b) Que tales plans non supoñan discriminación entre o persoal.

c) Establecemento de períodos de proba e adaptación nos que se garanta ás persoas traballadoras as percepcións habituais.

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

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

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

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

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

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

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

### **Art. 46.- Clasificación Profesional.**

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

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

**Art. 47.- Acoso sexual e acoso por razón de sexo**

1.- As organizacións, tanto sindicais como empresariais, entenden que é necesario previr e erradicar a nivel sectorial situacións discriminatorias por razón de xénero, constitutivas de acoso, na súa modalidade de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidade de xénero e ou expresión de xénero.

2.-As empresas deberán promover as condicións de traballo que eviten o acoso e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar leito ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto do mesmo. Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse coa representación legal do persoal, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

**Art. 48.- Protección integral contra a Violencia de Xénero**

1.- De conformidade co disposto na Lei Orgánica 1/2004 do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, as persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero terán dereito, para facer efectiva a súa protección, a que se lle recoñezan, apliquen ou concedan todas as medidas e beneficios de orde socio-laboral que ao seu favor veñen relacionados no artigo 21 da devandita Lei Orgánica e cuxa regulación específica está recollida no Estatuto dos Traballadores, segundo a redacción incorporada na disposición adicional sétima da devandita Lei Orgánica 1/2004 do 28 de decembro.

2.- Serán nulos os despedimentos das vítimas de violencia polo exercicio dos dereitos antes mencionados.

3.- As situacións de violencia que dan lugar ao recoñecemento dos dereitos regulados neste capítulo, acreditásen se coa orde de protección a favor da vítima. Excepcionalmente, será título de acreditación desta situación, o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ata tanto se dite a orde de protección.

**Art. 49.- Medidas en materia de Igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes**

1.- A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, establece a obriga ción para as empresas con mais de cincuenta traballadores e traballadoras de elaborar un Plan de Igualdade, coa finalidade de lograr a igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres na empresa, e que deberá ser inscrito no Rexistro correspondente.

2.- Nas empresas obrigadas a súa implantación deberá constituírse unha Comisión de Igualdade, composta por representantes da empresa e a representación legal das persoas traballadoras, que será o órgano encargado de realizar o diagnóstico, fixar os obxectivos do Plan e levar a cabo a implantación e seguimento do mesmo, todo elo de acordo co establecido no Capítulo III (artigos 45 a 49) da mencionada Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo.

**Art.- 50.- Aplicación subsidiaria do Convenio Estatal**

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

**Art.- 51.- Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais.**

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

**Disposición adicional única**

As cantidades que teñan dereito a percibir as persoas traballadoras en concepto de atrasos salariais derivados da aplicación das táboas salariais para o ano 2025, incorporadas nos Anexo I, e das táboas salariais para o ano 2026, incorporadas no Anexo II, aboaranse polas empresas no prazo máximo de dous meses a contar desde o derradeiro día do mes en que se publique o presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de A Coruña.

## ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA					
A CORUÑA 2025-2027					
TABOAS SALARIAIS ANO 2025					
GRUPO PROFESIONAL	POSTOS DE TRABAJO	CATEGORÍAS PROFESIONAIS ANTERIORES	SALARIO BASE MENSUAL 2025	PAGAS EXTRAS 2025	SALARIO TOTAL ANUAL 2025
I	TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR		1.731,19 €	1.731,19 €	26.145,21 €
II	TITULADO/A DE GRADO MEDIO	Perito/a	1.614,54 €	1.614,54 €	24.512,11 €
		ATS			
III	XEFE ADMINISTRATIVO/A ENCARGADO/A XERAL	Técnico/a Proxectista	1.497,86 €	1.497,86 €	22.878,59 €
		Xefe Administrativo/a de 1ª			
		Xefe Administrativo/a de 2ª			
		Delineante			
IV	ENCARGADO/A	Encargado/a	1.381,18 €	1.381,18 €	21.245,07 €
V	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	Oficial Administrativo/a de 1ª	1.286,48 €	1.286,48 €	19.919,27 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	Oficial Administrativo/a de 2ª			
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	Oficial de 1ª			
	VIAXANTE	Oficial de 2ª			
VI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	Auxiliar analista	1.259,86 €	1.259,86 €	19.546,59 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª	Auxiliar Administrativo/a			
	AXUDANTE	Axudante Peón especializado/a			
VII	PEÓN	Peón	1.200,00 €	1.200,00 €	18.708,55 €
	PERSOAL DE LIMPEZA	Ordenanza			
	ORDENANZA	Garda e vixiante			

Paga 1º de Maio	330,00 €
Complemento de asistencia	6,55 €

## ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA					
A CORUÑA 2025-2027					
TABOAS SALARIAIS ANO 2026					
GRUPO PROFESIONAL	POSTOS DE TRABAJO	CATEGORÍAS PROFESIONAIS ANTERIORES	SALARIO BASE MENSUAL 2026	PAGAS EXTRAS 2026	SALARIO TOTAL ANUAL 2026
I	TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR		1.783,13 €	1.783,13 €	26.930,57 €
II	TITULADO/A DE GRADO MEDIO	Perito/a	1.662,98 €	1.662,98 €	25.248,47 €
		ATS			
III		Técnico/a Proxectista	1.542,80 €	1.542,80 €	23.565,95 €
	XEFE ADMINISTRATIVO/A	Xefe Administrativo/a de 1ª			
	ENCARGADO/A XERAL	Xefe Administrativo/a de 2ª			
		Delineante			
IV	ENCARGADO/A	Encargado/a	1.422,62 €	1.422,62 €	21.883,43 €
V	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	Oficial Administrativo/a de 1ª	1.325,07 €	1.325,07 €	20.517,73 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	Oficial Administrativo/a de 2ª			
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	Oficial de 1ª			
	VIAXANTE	Oficial de 2ª			
VI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	Auxiliar analista	1.297,66 €	1.297,66 €	20.133,99 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª	Auxiliar Administrativo/a			
	AXUDANTE	Axudante			
		Peón especializado/a			
VII	PEÓN	Peón	1.236,00 €	1.236,00 €	19.270,75 €
	PERSOAL DE LIMPEZA	Ordenanza			
	ORDENANZA	Garda e vixiante			

Paga 1º de Maio	340,00 €
Complemento de asistencia	6,75 €

## ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA					
A CORUÑA 2025-2027					
TABOAS SALARIAIS ANO 2027					
GRUPO PROFESIONAL	POSTOS DE TRABAJO	CATEGORÍAS PROFESIONAIS ANTERIORES	SALARIO BASE MENSUAL 2027	PAGAS EXTRAS 2027	SALARIO TOTAL ANUAL 2027
I	TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR		1.836,62 €	1.836,62 €	27.741,04 €
II	TITULADO/A DE GRADO MEDIO	Perito/a	1.712,87 €	1.712,87 €	26.008,54 €
		ATS			
III		Técnico/a Proxectista	1.589,08 €	1.589,08 €	24.275,48 €
	XEFE ADMINISTRATIVO/A	Xefe Administrativo/a de 1ª			
	ENCARGADO/A XERAL	Xefe Administrativo/a de 2ª			
		Delineante			
IV	ENCARGADO/A	Encargado/a	1.465,30 €	1.465,30 €	22.542,56 €
V	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	Oficial Administrativo/a de 1ª	1.364,82 €	1.364,82 €	21.135,84 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	Oficial Administrativo/a de 2ª			
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	Oficial de 1ª			
	VIAXANTE	Oficial de 2ª			
VI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	Auxiliar analista	1.336,59 €	1.336,59 €	20.740,62 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª	Auxiliar Administrativo/a			
	AXUDANTE	Axudante			
Peón especializado/a					
VII	PEÓN	Peón	1.273,08 €	1.273,08 €	19.851,48 €
	PERSOAL DE LIMPEZA	Ordenanza			
	ORDENANZA	Garda e vixiante			

Paga 1º de Maio	351,00 €
Complemento de asistencia	6,96 €

## ANEXO IV

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA							
A CORUÑA							
ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA Ó 1 DE OUTUBRO DE 1998							
G.P.	NIVEL SALARIAL	5 anos	6 anos	7 anos	8 anos	9 anos	Cada ano máis
I	Técnico Proxectista	18,73	22,48	26,23	29,98	33,72	3,74
	Perito	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
	ATS	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
	Xefe Advo. 1 <sup>a</sup>	18,73	22,48	26,23	29,98	33,72	3,74
	Encargado	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
II	Delineante	17,88	21,46	25,03	28,61	32,18	3,58
	Xefe Advo.	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
III	Auxiliar Analista	17,38	20,85	24,32	27,80	31,27	3,47
	Oficial Advo. 1 <sup>a</sup>	17,88	21,46	25,03	28,61	32,18	3,58
	Oficial Advo. 2 <sup>a</sup>	17,38	20,85	24,32	27,80	31,27	3,47
	Auxiliar Advo.	17,03	20,44	23,85	27,26	30,66	3,41
	Oficial 1 <sup>a</sup>	17,88	21,46	25,03	28,61	31,18	3,58
	Oficial 2 <sup>a</sup>	17,38	20,85	24,32	27,80	31,27	3,47
	Axudante	17,03	20,44	23,85	27,26	30,66	3,41
	Peón especializado	16,61	19,93	23,25	26,58	29,89	3,32
	Peón	16,19	19,43	22,67	25,90	29,14	3,24
	Ordenanza	16,19	19,43	22,67	25,90	29,14	3,24
	Garda e vixiante	16,19	19,43	22,67	25,90	29,14	3,24

2026/3180