

Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

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

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFINS PARA OS ANOS 2022 A 2024*

Código de Convenio número 36000215011982

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de CARPINTERIA, EBANISTERIA E ACTV.AFINES para os anos 2022 a 2024, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, polas organizacións empresariais Asociación Comarcal de Empresarios de A Estrada(ACE) e a Asociación de Empresarios da Madeira de Pontevedra(ASEMA) e da parte social polas Centrais sindicais CCOO, CIG e UGT, que foi asinado en data 15 de marzo do 2023.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 21 de marzo 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,

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).



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

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

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

Vigo, 23/03/2023.—A Xefa Territorial

CONVENIO COLECTIVO DE “CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS” DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

CAPÍTULO I ASPECTOS FORMAIS

ARTIGO 1º.- PARTES ASINANTES

1. Son partes asinantes do presente convenio, en representación empresarial: a Asociación Comarcal de Empresarios de A Estrada (ACE) e a Asociación Provincial de Empresarios da Madeira (ASEMA) e, representando aos traballadores: A Federación da Construción e Madeira da Confederación Intersindical Galega (FCM-CIG); a Federación da Industria, Construción e Agro da Unión General de Traballadores (FICA-UGT) e a Federación de Construción e Servizos de Comisiones Obreras (CCOO).

2. Ambas partes recoñécense mutuamente lexitimación para negociar o presente convenio.

ARTIGO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL E PERSOAL

1.Territorial.- Este convenio será de aplicación na provincia de Pontevedra.

2. Funcional.- O presente convenio será de aplicación e de obrigado cumprimento nas actividades do sector da madeira e do moble que se relacionan e detallan no anexo I do mesmo.

Así mesmo o ámbito do presente convenio inclúe a aquelas empresas e a tódolos seus centros de traballo que, sen estar incluídos explicitamente na anterior relación, teñan como actividade principal a industria da madeira e do moble, de acordo do principio de unidade de empresa.

A citada relación non é exhaustiva polo que é susceptible de ser ampliada ou complementada con actividades non incluídas nela que figuren na clasificación de actividades económicas actuais ou que no futuro puideran figurar.

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

Exclúense do presente convenio o persoal de alta dirección. Este persoal é de libre designación pola dirección da empresa e a súa relación laboral especial rexerese polo seu contrato de traballo e, no seu caso, pola normativa especial que resulte de aplicación.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

Igualmente, está excluído o persoal que desenvolva o cargo de conselleiro, nas empresas que revistan a forma xurídica de sociedade, ou de alta xestión da empresa. Se un alto cargo non ten sido contratado como tal, senón que accede ao cargo por promoción interna na empresa, soamente estará excluído da aplicación deste convenio mentres desenvolva dito cargo.

4. Dada a natureza normativa e a eficacia xeral, que lle vendadapolo disposto no artigo 3º do Estatuto dos Traballadores e pola representatividade das organizacións asinantes, o presente convenio obrigará a todo o persoal que, prestando os seus servizos nos centros de traballo establecidos ou que se establezan na provincia de Pontevedra, estean contratados polas empresas comprendidas dentro dos seus ámbitos territorial, funcional e persoal.

ARTIGO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA

1. O presente convenio entrará en vigor a partir da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. A súa duración será de tres anos, a contar dende o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro do 2024.

A súa vixencia será a da totalidade da súa duración, agás no referente ás retribucións (Anexo III) e aqueles artigos nos que se estableza unha vixencia diferente.

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 31-12-2024.

3. As partes asinantes comprométense a iniciar a negociación do novo convenio, se se formulase denuncia, aínda que non houbese esgotado a súa vixencia temporal.

Durante as negociacións manterase a vixencia do presente convenio nos termos establecidos no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores.

4. Transcorridos 12 meses dende a súa denuncia sen que se teña acordado un novo convenio que o substitúa, ou ditado laudo arbitral, este prorrogárase por anos sucesivos.

A fin de evitar baleiro normativo, finalizada a súa vixencia, e ata que non se logre acordo expreso, perderán vixencia as súas cláusulas de obriga, manténdose as normativas ata a sinatura do convenio que o substitúa.

ARTIGO 4º.- CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS.

Tódalas as 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.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 5º.- COMISIÓN PARITARIA

1. Créase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de 8 membros, designados 4 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 serán adoptados 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.

ARTIGO 6º.- FUNCIONS 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.

c) A instancia dalgunha das partes mediar e/ou intentar conciliar, no seu caso, e previo acordo das partes e a solicitude delas, 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 mesmo.

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 poñer en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puideran presentarse con relación á interpretación e aplicación del, sempre que sexan da súa competencia conforme ao establecido no punto 1. Este trámite levarase a cabo a fin de que, mediante a intervención da comisión, se resolva o problema presentado ou, se iso non fose posible, ela emita un ditame ao respecto. Dito trámite previo entenderase cumprido no caso de transcorrer o prazo previsto no apartado 5 sen que se emitise resolución ou ditame.

3. Establécese que cuestións propias da competencia da Comisión Paritaria e as que se promovan ante ela adoptarán a forma escrita, e o seu contido será o suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa. Deberá ter como contido obrigatorio:

a) Exposición sucinta e concreta do asunto.

b) Razóns e fundamentos que entenda lle asistan ó proponente.

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



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

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

4. A comisión poderá solicitar, por vía de ampliación, canta información ou documentación se estime pertinente para completar a información sobre o asunto. Aos efectos, concederáse ao propoñente un prazo que non poderá exceder de 5 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 hábiles para resolver a cuestión formulada ou, se non fose posíbel, emitir o oportuno ditame. Transcorrido o devandito prazo sen se producir resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

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

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

ARTIGO 7º.- CONTRATACIÓN

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

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

3.—A empresa, previamente ao seu ingreso, poderá realizar ás persoas interesadas 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.—A empresa entregará, nun prazo non superior a dez días dende a formalización do contrato, aos representantes legais das persoas traballadoras, unha copia básica de tódolos contratos que se realicen.

ARTIGO 8º.- PERÍODO DE PROBA

1.—As persoas traballadoras que se incorporen á empresa, poderáselle concretar por escrito, un período de proba que, en ningún caso, poderá exceder de:

a) Grupos 1 e 2: Seis meses.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

b) Grupos 3 e 4: Dous meses.

c) Grupo 5: Un mes.

d) Grupos 6 e 7: Quince días.

2.—As persoas traballadoras que nun período de dous anos formalice varios contratos de traballo, de carácter temporal, calquera que sexa a súa modalidade, para o mesmo grupo profesional e posto de traballo, e para a mesma empresa, ou grupo de empresas estarán exentos do período de proba.

3.—Transcorrido o período de proba que se producise a renuncia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados a efectos de antigüidade.

4.—A situación de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación e violencia de xénero, que afecten á persoa traballadora interrompen o cómputo de período de proba.

ARTIGO 9º.- CONTRATO DE TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN

Causa: Incremento ocasional e imprevisible da actividade e as oscilacións, que aínda tratándose da actividade normal da empresa, orixinen un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o que se require.

Entre as oscilacións a que se refire, entenderanse incluídas aquelas que derivan das vacacións anuais.

Formalización: 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-descontinuo definidas no art. 16.1 do ET.

Non poderá identificarse como causa de este contrato a realización dos traballos no marco de contratas, subcontratas ou concesións administrativas que constitúan a actividade habitual ou ordinaria da empresa.

Duración:

1.—Contratos para atender situacións ocasionais e imprevisibles: cunha duración máxima de 12 meses.

No caso de que o contrato se concertara por unha duración inferior a máxima convencionalmente establecida poderá prorrogarse, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poda exceder de dita duración máxima.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

2.—Contratos para atender situacións ocasionais previsibles: un máximo de 90 días no ano natural que non poderán utilizarse de maneira continuada.

Información á RLPT: No último trimestre de cada ano, as empresas deberán trasladar a representación legal das persoas traballadoras unha previsión anual de uso de estes contratos.

A persoa traballadora que formalice un contrato por circunstancias da produción terá dereito, unha vez terminado por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización. Dita indemnización consistirá nunha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato, de acordo coa seguinte escala:

- Ata 1 mes de duración: o 4%.
- Máis de 1 mes de duración: o 4,5%.

A persoa traballadora ao que se lle transforme o contrato por circunstancias da produción en indefinido non terán dereito a percibir as indemnizacións sinaladas no parágrafo anterior.

ARTIGO 10º.- CONTRATO DE TRABALLO DE DURACIÓN DETERMINADA PARA SUBSTITUCIÓN DUNHA PERSOA TRABALLADORA

Causa:

- a) A substitución de unha persoa traballadora con dereito a reserva de posto de traballo.
- b) Para completar a xornada reducida por outra persoa traballadora.
- c) Para a cobertura temporal dun posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo ou indefinido.

Formalización: Obrigatoriamente especificarase no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución.

Duración e prórroga:

- a) Substitución dunha persoa traballadora con dereito a reserva do posto de traballo: Duración da ausencia.
- b) Para completar a xornada reducida por outra persoa traballadora: Durante a redución de xornada da persoa traballadora.
- c) Cobertura temporal dun posto de traballo durante o proceso de selección o promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo: Duración máxima de tres meses.

Superada a duración máxima non poderá celebrarse un novo contrato co mesmo obxecto.

A prestación de servizos poderá iniciarse antes de que se produza a ausencia da persoa substituída, coincidindo coa realización das funcións, o tempo imprescindible para garantir o desempeño adecuado do posto e, como máximo, durante quince días.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 11º.- CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Causa: Compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional, os estudos universitarios ou o Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego.

A duración do contrato será a prevista no correspondente plan ou programa formativo, con un mínimo de tres meses e un máximo de dous anos, e poderá desenvolverse ao amparo dun so contrato de forma non continuada, ao longo de diversos períodos anuais coincidentes cos estudos (de estar previsto no plan o programa formativo).

Poderá prorrogarse mediante acordo das partes, ata a obtención de dito título, certificado, acreditación ou diploma sen superar nunca a duración máxima de dous anos (no caso de que o contrato se concertara por unha duración inferior a máxima legal establecida e non se obtivera o título, certificado, acreditación ou diploma asociado o contrato formativo).

O contrato pódese celebrar con persoas que carezan da cualificación profesional recoñecida polas titulacións ou certificados requiridos para concertar un contrato formativo para a obtención de práctica profesional.

Sen perxuízo do anterior, pódense realizar contratos vinculados os estudos de formación profesional ou universitaria con persoas que posúan outra titulación oficial sempre que non tivera outro contrato formativo previo nunha formación do mesmo nivel formativo e do mesmo sector produtivo.

Non poderá establecerse período de proba.

A actividade desenrolada pola persoa traballadora deberá estar directamente relacionada coas actividades formativas que xustifican a contratación laboral.

O tempo de traballo efectivo, que haberá de ser compatible co tempo adicado as actividades formativas no centro de formación, non poderá ser superior o 65 por cento, durante o primeiro ano, ou o 85 por cento, durante o segundo, da xornada máxima prevista neste convenio colectivo.

Con carácter xeral so poderá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional e titulación universitaria, certificado de profesionalidade ou itinerario de especialidades formativas do Catálogo de Especialidades Formativas do Sistema Nacional de Emprego.

A retribución no poderá ser inferior ao sesenta por cento o primeiro ano nin ao setenta e cinco por cento o segundo, respecto da fixada en convenio para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións exercidas, en proporción ao tempo de traballo efectivo. En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

A persoa contratada contará con unha persoa titora designada polo centro ou entidade de formación e outra designada pola empresa.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación: 7G32O9MP7YU52TIR



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

Os plans formativos especificarán o contido da formación, o calendario e as actividades e os requisitos de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos.

As persoas contratadas cun contrato de formación en alternancia non poderán realizar horas complementarias nin extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 del ET. Tampouco poderán realizar traballos nocturnos nin a quendas. Excepcionalmente, poderán realizarse actividades laborais nos citados períodos cando as actividades formativas para a adquisición dos aprendizaxes previstos no plan formativo non poidan realizarse noutros períodos, debido a natureza da actividade.

As empresas poderán solicitar por escrito o SEPE información relativa a si as persoas ás que pretenden contratar estiveron previamente contratadas baixo esta modalidade e a duración de estas contratacións. Dita información deberá trasladarse a representación legal das persoas traballadoras e terá valor liberatorio a efectos de non exceder a duración máxima deste contrato.

Poderanse celebrar contratos para a formación en alternancia para tódolos grupos profesionais recollidos na táboa salarial (Anexo III), excepto o grupo 7.

ARTIGO 12º.- CONTRATO FORMATIVO PARA A OBTENCIÓN DA PRÁCTICA PROFESIONAL

A persoa traballadora deberá estar en posesión dun título universitario ou de grado medio ou superior, especialista, máster profesional ou certificado do sistema de formación profesional, así como con aqueles que posúan un título equivalente de ensinanza artística ou deportiva do sistema educativo, que habiliten ou capaciten para o exercicio da actividade laboral.

A duración deste contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de un ano.

Ten que concertarse dentro dos tres anos seguintes o remate dos correspondentes estudos (cinco anos si se concerta con unha persoa con discapacidade).

Non poderán subscribirse con quen xa obtivo experiencia profesional ou realizado actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por un tempo superior a tres meses, sen que se computen a estes efectos os períodos de formación ou prácticas que formen parte do currículo esixido para a obtención da titulación ou certificado que habilita esta contratación.

Ningunha persoa poderá ser contratada na mesma ou distinta empresa por tempo superior os máximos previstos en virtude da mesma titulación ou certificado profesional. Tampouco poderase estar contratado en formación na mesma empresa para o mesmo posto de traballo por tempo superior os máximos previstos, aínda que se trate de distinta titulación ou distinto certificado.

Poderase establecer un período de proba que en ningún caso poderá exceder dun mes, salvo o disposto no artigo 8.

O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ó nivel de estudos de formación obxecto do contrato.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

A empresa elaborará o plan formativo individual no que se especifique o contido da práctica profesional, e asignará titor ou titora que conte coa formación ou experiencia adecuadas para o seguimento do plan e o correcto cumprimento do obxecto do contrato.

A retribucións, polo tempo de traballo efectivo, será a fixada para o grupo profesional y nivel retributivo correspondente as funcións desempeñadas.

As persoas contratadas con contrato de formación para a obtención de práctica profesional non poderán realizar horas extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 do ET.

As empresas poderán solicitar por escrito o SEPE información relativa a si as persoas ás que pretenden contratar estiveron previamente contratadas baixo esta modalidade e a duración destas contratacións. Dita información deberá ser trasladada a representación legal das persoas traballadoras e terá valor liberatorio a efectos de non exceder a duración máxima deste contrato.

Poderanse celebrar contratos formativos para a obtención da práctica profesional para tódolos grupos profesionais recollidos na táboa salarial (Anexo III), excepto o grupo 7.

ARTIGO 13º.- CONTRATO FIXO DISCONTINUO

Con carácter xeral, o período mínimo de chamamento para este tipo de contrato será de 8 meses nun período dun ano.

Tódalas persoas traballadoras fixas descontinuas deberán ser chamadas cada vez que se leven a cabo as actividades para as que foron contratadas. Este chamamento realizarase por escrito cunha antelación de 15 días e sempre na data recollida no contrato. Esta data poderase adiantar ou retrasar nun máximo de 15 días por causas organizativas tendo en conta que se garantirá o período de ocupación do contrato e de haber mais dunha persoa con esta modalidade de contrato, farase de forma alternativa. Para o chamamento seguiranse criterios de antigüidade, categoría, etc.

As persoas traballadoras que no momento do chamamento estean en situación de IT deberán ser dadas de alta e posteriormente tramitala baixa.

As persoas traballadoras fixas descontinuas terán prioridade de incorporación o seu traballo sobre calquera nova contratación, de forma que non poderán celebrarse contratos de duración determinada mentras existan fixos descontinuos que non foran chamados, sempre que se trate de persoas traballadoras da mesma categoría profesional.

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

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



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

Establécese un límite de contratos fixos discontinuos segundo a seguinte escala, empresas con:

- 1 a 10 persoas traballadoras con contrato indefinido: 1 contrato fixo discontinuo.
- 11 a 20 persoas traballadoras con contrato indefinido: 2 contratos fixos discontinuos.
- 21 a 30 persoas traballadoras con contrato indefinido: 3 contratos fixos discontinuos.
- e así sucesivamente.

Anualmente elaborárase un censo do cadro de 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.

ARTIGO 14º.- XUBILACIÓN PARCIAL

1. Por acordo entre empresa e traballador, este poderá, de cumprir os requisitos legais esixidos, acceder á xubilación parcial nos termos e condicións previstos, ao amparo do disposto no artigo 215 do Real Decreto legislativo 8/2015 do 30 de outubro e ao artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, e sempre que se manifeste a súa vontade de cesamento definitivo na prestación do servizo, ao cumprir, como máximo, a idade de xubilación que lle resulte esixible.

2 Ao abeiro da consulta 19/2017 ditada pola Subdirección Xeral de Ordenación e Asistencia Xurídica do INSS, segundo a cal a partir da data da súa publicación o pasado 10 de outubro de 2017 non procede extinguir o dereito a pensión de xubilación parcial ao amparo do previsto no artigo 16. d) do Real Decreto 1131/2002, de 31 de outubro, polo que se regula a Seguridade Social dos traballadores contratados a tempo parcial, así como a xubilación parcial, polo feito de que, unha vez causada a pensión de xubilación parcial, o traballador concentre nun único período ininterrompido a totalidade de horas de traballo que debe realizar ata a data da súa xubilación plena, sempre e cando se acrediten os requisitos de alta e cotización previstos no artigo 65.3 do Real Decreto 2064/1995, de 22 de decembro, polo que se aproba o Regulamento Xeral sobre Cotización e Liquidación de outros Dereitos da Seguridade Social.

ARTIGO 15º.- AVISOS PREVIOS E CESAMENTOS

1. O cesamento do traballador por terminación do contrato deberá comunicarse, por escrito, ao traballador coa antelación seguinte:

- Grupos 1 a 5: Un mes.
- Grupos 6 e 7: Quince días naturais.

Con todo, o empresario poderá substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, todo elo sen prexuízo da notificación escrita do cesamento.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

Cando fose o traballador o que comunicará a súa decisión de extinguir o contrato, antes da finalización do mesmo, operará a indemnización de resarcimento de contrario establecida en idénticos termos.

2. Non será de aplicación o disposto anteriormente no tocante a prazo de aviso previo e indemnizacións para os contratos concertados baixo a modalidade de interinidade ou substitución, eventuais por circunstancias da produción ou obra ou servizo, inferiores ou iguais a seis meses, sen prexuízo da notificación escrita do cesamento.

3. Idéntica indemnización resarcitoria procederá cando, o traballador fixo do cadro de persoal decidira extinguir o seu contrato, notificando por escrito a súa baixa voluntaria na empresa e, incumprise os prazos de aviso previo indicados no parágrafo cuarto.

ARTIGO 16º.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Os ascensos suxeitaranse ao réxime seguinte:

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

2. Para ascender a un perfil profesional superior, establecerase pola empresa un sistema de carácter obxectivo de avaliación de aptitudes, podendo tomar como referencia, entre outras, as seguintes circunstancias:

a) Titulación axeitada.

b) Coñecemento do posto de traballo.

c) Historial profesional.

d) Ter desempeñado funcións de superior categoría profesional, sen que iso sexa imprescindible.

e) Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, que serán as adecuadas ao posto de traballo que se vai desempeñar, e idénticas para tódolos aspirantes.

3. O traballador que sexa peón durante 4 anos poderá ascender á axudante.

4. Se a empresa acredita a realización por parte do traballador das tarefas que son propias do peón, ou ben, aquela non manifieste aptitudes suficientes para desempeñar os traballos da categoría superior; non se producirán os ascensos regulados no punto 3.

5. Os traballadores que subscriban un contrato para a formación, segundo o establecido no artigo 11 do presente convenio, e se ao seu termo, unha vez expirado o período de máxima duración, continuasen prestando os servizos na empresa, farano coa categoría de axudante.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 17º.- EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

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

2. A porcentaxe de traballadores postos a disposición por unha empresa de traballo temporal deberá ser inferior á porcentaxe de emprego fixo da empresa usuaria.

3. A Comisión Paritaria poderá ser consultada para facer un seguimento dos traballadores de ETTs no sector.

CAPÍTULO III
*TEMPO DE TRABALLO**ARTIGO 18º.- XORNADA DE TRABALLO*

1. A xornada laboral establécese en 1.752 horas de traballo efectivo, en cómputo anual, para os anos 2022 e 2023. No ano 2024 a xornada anual será de 1.744 horas. A xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, distribuídas de luns a venres.

2. Naquelas empresas con peculiaridades produtivas de distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda, a dirección da empresa e os representantes dos traballadores poderán regular outra distribución distinta da xornada ordinaria por un período de tempo determinado. En caso de non alcanzar acordo, acudirase á Comisión Paritaria.

3. En cada centro de traballo a empresa exporá en lugar visible o calendario laboral antes do 31 de xaneiro.

No calendario laboral constará a xornada diaria das distintas quendas, os días non laborables e o cadro de vacacións.

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

Nas empresas con xornada partida, que pacten unha distribución irregular da xornada superior a nove horas diarias, cando unha das fraccións fose de seis ou máis horas, tamén se establecerá un período de descanso de quince minutos, que terá a consideración de traballo efectivo.

5. Correspóndelle en exclusividade á dirección da empresa a dirección, organización e control do traballo.



ARTIGO 19º.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DA XORNADA DE TRABALLO

1. A empresa poderá distribuír, a xornada establecida no artigo anterior, ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular. Afectando a uniformidade ou a irregularidade, ben a todo o cadro de persoal ou, de forma diversa, por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda.

2. A distribución da xornada realizada nos termos precedentes deberá fixarse e publicarse antes do 30 de abril de cada exercicio; non obstante poderá modificarse por unha soa vez o citado calendario ata o 30 de xuño. Unha vez establecido o novo calendario, as modificacións ao mesmo deberán de ser levadas ao efecto de acordo co establecido nos artigos 34 e 41 do Estatuto dos Traballadores, sen prexuízo do establecido no apartado 7 do presente artigo.

3. Cando se practique pola empresa a distribución irregular da xornada, esta limitarase aos topes mínimos e máximos seguintes:

1) En cómputo diario, non poderá exceder dun mínimo e máximo de sete a nove horas.

2) En cómputo semanal, ditos límites non poderán exceder dun mínimo e máximo de trinta e cinco a corenta e cinco horas.

4. Non obstante o fixado no punto anterior; para atender necesidades non previstas, e logo da súa xustificación, a dirección da empresa e os representantes dos traballadores, poderán variar os topes citados cos límites seguintes:

1) En cómputo diario, non poderá exceder dun mínimo e máximo de seis a dez horas.

2) En cómputo semanal, ditos límites non poderán exceder dun mínimo e máximo de trinta a cincuenta horas.

5. A empresa poderá distribuír irregularmente 145 horas ao longo do ano. Esta distribución en ningún caso pode alterar á xornada máxima anual pero si a mensual ou semanal. Igualmente poderá afectar aos horarios diarios, avisando previamente, con cinco días de antelación, aos traballadores interesados e aos representantes dos traballadores.

6. Asemade, dentro do cómputo máximo das 145 horas anuais, o empresario disporá dunha bolsa de cinco días ou 40 horas ao ano, que poderá alterar a distribución prevista no calendario anual. Neste suposto, con carácter previo á súa aplicación, a empresa deberá avisar previamente con cinco días de antelación aos representantes dos traballadores.

7. A distribución irregular da xornada non afectará á retribución e cotizacións do traballador.

8. No caso de goce de días libres como compensación do exceso de horas realizadas, os traballadores percibirán tódolos conceptos retributivos salariais e extrasalariais que correspondan.

9. Se como consecuencia da distribución irregular da xornada, ao finalizar o ano, o traballador tivera realizado un exceso de horas, en relación a xornada regular, ben se trate de traballadores



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

que teñan traballado todo o ano, ou de traballadores que cesen antes do fin do ano natural, o exceso das horas realizadas, serán aboadas como horas extraordinarias.

10. A distribución irregular da xornada de traballo recollida no presente artigo poderá ser modificada por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores. No caso de non existir representantes dos traballadores, a proposta de regulación da distribución irregular da xornada presentárase por escrito á Comisión Paritaria que resolverá dita proposta segundo o establecido no artigo 6 do presente convenio.

11. A compensación e goce do saldo derivado da distribución irregular da xornada aplicarase segundo os seguintes parámetros:

- Saldo negativo:

a) A empresa solicitará ao traballador a compensación de dito saldo negativo cunha antelación mínima de 2 días, salvo causas de forza maior debidamente xustificadas.

b) Dita compensación realizarase seguindo os límites establecidos de xornada máxima diaria recollidos no presente convenio.

- Saldo positivo:

a) Poderase gozar da bolsa individual para necesidades de carácter persoal e/ou familiar.

b) Os períodos de descanso compensatorio correspondente gozaranse preferentemente en días completos ou medios días, previo acordo entre empresa e traballador afectado.

c) Os días ou horas de descanso correspondente non poderán acumularse a pontes ou vacacións.

d) Os días completos de goce das horas en saldo positivo, non levan consigo a perda dos pluses e complementos aboables por día laborábel de presenza.

12. As horas de compensación xeradas en saldo positivo ou negativo, compensaranse ou gozaranse dentro dos primeiros seis meses do ano seguinte ao ano natural no que se teñen xerado.

En todo caso, a empresa e o traballador poderán acordar de mutuo acordo, unha compensación e goce distinta á aquí recollida.

13. En empresas en ERE suspensivo, non se aplicará a distribución irregular da xornada.

14. Serán excluídos aqueles traballadores que teñan pactada unha xornada laboral en función de necesidades de conciliación da vida familiar anterior ao acordo da distribución irregular. Tamén quedarán excluídos os traballadores que estean gozando de redución de xornada, polo coidado de fillos ou maiores a su cargo.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 20º.- DIAS FESTIVOS

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

2. Nos concellos onde a festividade local coincida cun día non laborable ou festivo de convenio, trasladarase ao día inmediatamente seguinte. Para o ano 2023 serán festivo de convenio os seguintes días:

- 9 de 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: 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 21º.- 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, derrube, etc.

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

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



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 22º.- VACACIÓNS

1. O persoal afectado polo convenio terá dereito ao goce dun período de vacacións anuais retribuídas de trinta días naturais de duración, dos que vinte dous (22), como mínimo, serán laborábeis.

O seu goce iniciárase, en calquera caso, en día laborábel; e, como norma xeral e salvo pacto en contrario, 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 goce.

3. Os traballadores coñecerán, con dous meses de antelación ao seu goce, 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 entanto, o persoal que cese durante o transcurso do ano, terá dereito ao abono do salario correspondente á parte de vacacións que deberían ser gozadas, e das que non se fixo uso, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa, aínda que as vacacións que se tiñan dereito a gozar, en parte correspondan ao ano natural anterior.

5. Cando o período de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior, coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do, embarazo, ou parto, ou a lactación natural, ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 bis do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación de dito precepto lle correspondera, ao finalizar o período de suspensión, aínda que tivera rematado o ano natural a que correspondan.

6. No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior, que imposibilite ao traballador gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que correspondan, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade, e sempre que non transcorresen máis de dezaioito meses a partir do final do ano no que se orixinaran.

7. No caso de que o traballador sexa desprazado fóra de Galiza, sexan os días de desprazamento, acumulados en distintas saídas ou ben continuados, os traballadores gozarán de días laborábeis de descanso, segundo a seguinte escala:

- De 10 a 20 días desprazados: 1 día.
- De 21 a 50 días desprazados: 2 días.
- A partir dos 51 días de desprazamento: 1 día máis, por cada mes ou fracción, entendida esta por un mínimo de 16 días.

Quedarían excluídos, os traballadores con contrato de traballo de duración inferior a 30 días.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 23º.- LICENCIAS

As empresas concederán, aos traballadores que o soliciten previa xustificación, se é o caso, sen perda de retribución, as licencias sinaladas no Anexo II.

ARTIGO 24º.- EXCEDENCIA

A excedencia poderá ser voluntaria, forzosa ou por coidade de familiares:

1. Voluntaria:

O traballador con, polo menos, unha antigüidade dun ano na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria, por un prazo non menor de catro meses e non maior de cinco anos. O traballador so poderá exercer de novo este dereito se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia.

2. Forzosa:

O traballador poderá situarse en situación de excedencia forzosa nos seguintes casos:

- Cando fose elixido para un cargo público que imposibilite a súa asistencia ao traballo.
- Cando exerza un cargo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior.

Neste caso a solicitude irá acompañada dunha certificación da central sindical á que pertenza, na que conste o cargo ou función sindical para a que foi elixido.

a) Na excedencia voluntaria conservarase un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, que houberen ou se produzan na empresa.

Na excedencia forzosa o reingreso será automático na empresa, ao finalizar aquela, e a ocupar unha praza da mesma categoría que tiña antes da excedencia, así como ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia.

b) 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 ó cesamento no cargo para o que foi elixido.

En ambos supostos, de non se facer 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.

3. Por coidado de familiares:

a) O traballador terá dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como previo á adopción, aínda que estes



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

sexan provisionais, a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

b) Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, os traballadores para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñen actividade retribuída.

c) A excedencia contemplada no presente acordo, cuxo período de duración poderá gozarse de maneira fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non entanto, si dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

d) Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, se viñera gozando.

e) O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia por coidado de familiares e fillos, será computable a efectos de antigüidade, e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación,

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Non entanto, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase, ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial

ARTIGO 25º.- DISPOSICIÓN COMÚNS ÁS EXCEDENCIAS

1. Na excedencia na que conorra a circunstancia da temporalidade do contrato, a duración do mesmo non se verá alterada pola situación de excedencia do traballador, e no seu caso, de chegar ao termo deste durante o transcurso da mesma, extinguirase dito contrato previa a súa denuncia de aviso previo no prazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

2. O incumprimento do prazo de aviso previo por parte do empresario, suporá exclusivamente a obriga de compensar economicamente ao traballador no importe dos días de falta de aviso previo, no momento da súa liquidación.

3. Durante o período de excedencia, o traballador, en ningún caso, poderá prestar servizos que supoñan unha concorrencia desleal en relación á empresa. Si así o fixese, perdería automaticamente o seu dereito de reingreso.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 26º.- TRABALLOS PENOSOS, TÓXICOS OU PERIGOSOS

1. Será entendida por actividade continuada penosa, tóxica e perigosa, aqueles postos de traballo que están en contacto con colorantes minerais, pinturas, vernices ou, cando se produzan gases, vapores ou outros axentes tóxicos non que se manipulen sustancias facilmente inflamábeis, así como tamén aqueles nos que se produza unha atmosfera de po de madeira en suspensión.

2. Dentro do dereito de protección eficaz dos traballadores e das obrigas empresariais en materia de prevención de riscos, ante a existencia de actividades tóxicas, a empresa actuará en consonancia cos principios da acción preventiva.

3. A petición para a determinación dun posto como tóxico ou perigoso deberá ser solicitado polo comité de empresa, previo informe solicitado ao comité de seguridade e saúde.

O comité de seguridade e saúde, no devandito caso, deberá elaborar o informe baseándose en criterios técnicos. En caso de non coincidencia nas súas conclusións ou de falta de criterio técnico, as partes comprométense a solicitar un informe técnico externo a un organismo público especializado.

ARTIGO 27º.- TRABALLO NOCTURNO

1. Terá a consideración de traballo nocturno, o que se realice entre as vinte dúas horas da noite e as seis da mañá.

2. No suposto de que o traballador so realizase xornada nocturna, como actividade normal e continuada, esta terá unha duración de sete horas.

3. Por cada tres semanas de xornada nocturna, corresponderán dous días de descanso adicional.

4. Do disposto nos números anteriores quedarán excluídos aqueles traballadores que realicen a súa actividade normal continuada en traballo a quendas.

CAPÍTULO IV
RETRIBUCIÓNS

ARTIGO 28º.- SALARIOS

1. Todo o persoal afectado polo presente convenio, percibirá, durante a vixencia do mesmo, as retribucións do Anexo III.

2. Para a vixencia do presente convenio se acorda o incremento salarial seguinte:

- Ano 2022: 4% sobre a táboa do 2021.
- Ano 2023: 3% sobre a táboa do 2022.
- Ano 2024: 3% sobre a táboa do 2023.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 29º.- REVISIÓN SALARIAL

1. Para o segundo ano de vixencia. No suposto de que o IPC rexistrase ao 31 de decembro de 2023 un incremento respecto ao 1 de xaneiro superior ao 3%, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso. Este exceso terase en conta soamente a efectos do cálculo das táboas do ano 2024.

Se, tendo en conta o establecido no parágrafo 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 da nova táboa salarial do 2024.

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

2. Para o terceiro ano de vixencia. No suposto de que o IPC rexistrase ao 31 de decembro de 2024 un incremento respecto ao 1 de xaneiro superior ao 3%, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso. Este exceso, co tope do 2%, devengará atrasos dende o 1 de xaneiro de 2024.

Se, tendo en conta o establecido no parágrafo 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 da nova táboa salarial do 2024.

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

ARTIGO 30º.- PAGAMENTO DE NÓMINAS

1. O pagamento da nómina realizarase de forma mensual. No entanto, o persoal poderá solicitar, coa debida antelación, anticipos a conta de haberes que se ten dereito a percibir.

Para todo o persoal, consideraranse as mensualidades de 30 días.

2. Tódalas percepcións, agás as de vencemento superior ao mes, serán aboadas por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días naturais do mes seguinte.

ARTIGO 31º.- ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA

1. O traballador manterá e consolidará as cantidades que, polo concepto de antigüidade gozaba o día 1 de xaneiro de 1998.

ARTIGO 32º.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

1. Establécense dúas gratificacións extraordinarias, coa denominación de paga extra de Verán e paga extra de Nadal, que se terá dereito a percibir por semestres naturais. Serán aboadas os días 15 de xullo e 15 de decembro, respectivamente.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

2. A contía de cada unha delas, consistirá nunha mensualidade de salario base e antigüidade consolidada, no seu o caso.

3. As gratificación extraordinarias non se percibirán mentres duren as causas de suspensión de contrato previsto no artigo 45 do Estatuto dos Traballadores.

4. De acordo co establecido no artigo 31 do Estatuto dos Traballadores, as pagas extraordinarias poderán ratearse nas doce mensualidades cando medie acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores. De non existir acordo entre as partes, calquera traballador e o empresario, si poderán acordar o rateo das pagas, sempre co coñecemento da representación dos traballadores.

De non existir representantes dos traballadores, calquera traballador individualmente, e o empresario, poden acordar o rateo das pagas.

ARTIGO 33º.- RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS

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

a) As realizadas en día laborábel, serán as reflectidas no Anexo III.

b) As realizadas en día non laborábel, os importes sinalados no apartado 1. a) deste artigo terán un incremento do 45%.

2. Poderase optar, logo de acordo entre as partes, entre aboar as horas extraordinarias, conforme ao previsto no apartado 1 deste artigo ou compensalas con tempo de descanso retribuído. De se exercer 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; de se realizar a hora extraordinaria 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 del será sempre pactado entre a empresa e o traballador.

ARTIGO 34º.- GASTOS DE LOCOMOCIÓN

1. Cando por necesidades da empresa un traballador teña que desprazarse dende o centro de traballo, normal ou habitual, a outros lugares distintos, a empresa proverá o medio de transporte axeitado. En caso de que se utilice un servizo público colectivo, o seu custe será a cargo da empresa.

2. Se a empresa e o traballador afectado polo desprazamento conviñeran en utilizar o vehículo deste, aquela deberá dar obrigatoriamente por escrito a autorización pertinente, abonándolle a cantidade establecida en cada momento.

3. A estes efectos establécese, durante a vixencia do convenio, como compensación a cantidade de 0,2 euros/km a partir da publicación do convenio.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 35º.-DESPRAZAMENTO

1. Cando o traballador se teña que desprazar directamente a un centro de traballo distinto do habitual, utilizando vehículo propio, e poida pasar a noite no seu domicilio, a empresa e traballador estarán suxeitos ás consideracións e compensacións seguintes:

- O punto de partida ou centro do radio de acción, sitúase no domicilio habitual do traballador.

- Entenderase por radio de acción a distancia que existe entre o domicilio do traballador e o centro de traballo habitual. Esta distancia será fixada de común acordo entre a empresa e o traballador afectado polo desprazamento.

1.2. As compensacións faranse cos seguintes criterios:

1.2.1. Se o centro de traballo ocasional se encontra dentro do mesmo radio de acción que o centro de traballo habitual.

a) Comezo da xornada: á hora habitual.

b) Final da xornada: á hora habitual.

c) Compensación por desprazamento: non.

d) Compensación por quilometraxe: non.

e) Compensación por comida: non.

1.2.2. Se o centro de traballo ocasional se encontra dentro da franxa que hai desde o radio de acción e ata 30 quilómetros máis.

a) Comezo da xornada: á hora habitual.

b) Final da xornada: á hora habitual.

c) Compensación por desprazamento: os quilómetros que excedan desde o radio de acción. Abonarase a ida e a volta, a 0,13 euros/km.

d) Compensación por quilometraxe: os quilómetros que excedan desde o radio de acción. Aboaranse a ida e a volta.

e) Compensación por comida: si.

1.2.3. Se o centro de traballo ocasional se encontra dentro da franxa que hai desde o radio de acción a máis de 30 quilómetros e ata 45 quilómetros.

a) Comezo da xornada: ½ máis tarde da habitual.

b) Final da xornada: ½ antes da habitual.

c) Compensación por desprazamento: non



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

d) Compensación por quilometraxe: os quilómetros que excedan desde o radio de acción. Aboaranse a ida e a volta.

e) Compensación por comida: si.

1.2.4. Se o centro de traballo ocasional se encontra a máis de 45 quilómetros do radio de acción.

a) Comezo da xornada: $\frac{1}{2}$ máis tarde da habitual.

b) Final da xornada: $\frac{1}{2}$ antes da habitual.

c) Compensación por desprazamento: os quilómetros que excedan desde o radio de acción máis 45. Serán abonadas a ida e a volta, a 0,13 euros/km.

d) Compensación por quilometraxe: os quilómetros que excedan desde o radio de acción. Aboaranse a ida e a volta.

e) Compensación por comida: si.

2. Cando o desprazamento sexa para dirixirse a un centro de traballo distinto do habitual, que non lle permite pasar a noite no seu domicilio, a empresa e traballador estarán suxeitos ás consideracións e compensacións seguintes:

2.1 Se tivese que utilizar medios de transporte propio, o tempo empregado ata o lugar de destino non excedera da xornada ordinaria por cada día de desprazamento. De superar o citado tope de horas, serán consideradas como extraordinarias, e como tales serán abonadas. Neste suposto, a distancia entre o seu domicilio habitual e o lugar de destino e viceversa, será aboada segundo o artigo 33 do presente convenio.

2.2 Cando a empresa contrate para o desprazamento un servizo público, e o tempo empregado ata o lugar de destino excedese da xornada ordinaria, abonarase ata 2 horas extraordinarias por cada día de desprazamento.

Todo isto, sen prexuízo do acordo ao que poidan chegar a empresa e os representantes dos traballadores, para axustarse ás necesidades das partes.

3. Cobertura no exterior: Cando o desprazamento sexa fora do país, as empresas deberán de cumprir a súa obriga de informar á Seguridade Social española do desprazamento do traballador/a para que este/a teña as coberturas necesarias no país de destino. Asemade, cada traballador/a desprazado será debidamente informado de maneira personalizada dependendo das peculiaridades e coberturas do país de destino, de como actuar en caso de enfermidade ou accidente durante a súa estancia no estranxeiro, facilitándolle ao efecto, a quen e a onde acudir, tanto por semana como en de semana.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 36º.- AXUDAS DE CUSTO

1. Tódolos/as traballadores/as que por necesidades da empresa e por orde do empresario teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lles impidan realizar comidas ou pasar a noite no se lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes axudas de custo:

Ano 2023:

- Axuda de custo completa (tres comidas/día), fóra de Galicia: 40,00 €
- Axuda de custo completa (tres comidas/día), en Galicia: 35,00 €
- Media axuda de custo (unha comida/día): 16,00 €

Ano 2024:

- Axuda de custo completa (tres comidas/día), fóra de Galicia: 42,50 €
- Axuda de custo completa (tres comidas/día), en Galicia: 36,50 €
- Media axuda de custo (unha comida/día): 16,50 €

Os gastos derivados de durmir en aloxamentos (hoteis, hostais, etc.), aboaranse integramente pola totalidade da contía, que mediante factura se xustifiquen, previa autorización da empresa.

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

3. Cando o empresario organice e costee a manutención e aloxamento do persoal desprazado, entendendo por este o que ten que facer noite fóra do seu domicilio, só satisfará como axuda de custo o 20% do importe antes sinalado para a axuda de custo completa.

No suposto de que a empresa xa veña aboando algún tipo de compensación, plus, complemento salarial ou calquera outro concepto similar, unido ou vinculado ao feito de estar desprazado, e este sexa superior á cantidade sinalada no parágrafo anterior, a citada axuda de custo adicional do 20% non se percibirá en ningún caso.

4. A entrada en vigor das novas contías sinaladas no presente artigo será a partir da data de publicación no BOPPO do presente convenio.

ARTIGO 37º.- DESGASTE DE FERRAMENTAS

A empresa que non entregase aos seus produtores as ferramentas necesarias para os seus traballos, para os anos 2023 e 2024, pagará en compensación do desgaste das mesmas 1,75 €. A entrada en vigor de dito importe será a partir da publicación do convenio no BOPPO.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 38º.- COMPLEMENTO POR PENOSIDADE, TOXICIDADE OU PERIGOSIDADE

1. Ao traballador que teña que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas ou perigosos, deberá aboárselle un incremento do 20% sobre o seu salario base. De se efectuar estas funcións durante a metade da xornada ou en menos tempo, o incremento será do 15%, aplicado ao tempo realmente traballado.29/04/2021

2. Se por calquera causa desapareceran as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigo, deixaran de aboarse os indicados incrementos non tendo por tanto carácter de consolidábel.

ARTIGO 39º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

1. Ao traballador que teña que realizar traballos nocturnos, retribuiráselles cun complemento do 20% sobre o seu salario base.

Dito complemento será aboado 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.

2. Exceptuarase do establecido anteriormente e, por conseguinte, non haberá lugar a compensación ningunha, os traballos propios de natureza nocturna, tales como: gardas, serenos ou similares que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante a noite.

3. Así mesmo, tampouco percibirán o presente complemento, aqueles traballadores que realicen o seu traballo nocturno como consecuencia do traballo a quendas.

ARTIGO 40º.- COMPLEMENTO DE QUENDAS

1. Os traballadores que realicen a súa actividade normal e continuada en réxime de quendas, retribuiráselle cun complemento do 20% sobre o seu salario base, mentres dure o citado traballo a quendas.

2. O complemento de quendas será abonado unicamente ao traballador que realice traballos a quendas en rotacións de mañá, tarde e noite.

ARTIGO 41º.- CLÁUSULA DE NON APLICACIÓN 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 artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores (ET), poderán adoptarse medidas de non aplicación ou suspensión temporal das condicións establecidas no presente convenio, de acordo no disposto no indicado artigo 82.3 do ET e sen prexuízo do disposto no artigo 41 do ET.

2. A referida non aplicación ou suspensión temporal poderá afecta ás seguintes materias:

a) Xornada de traballo.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

- b) Horario e a distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo desta Lei.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

3. Sen prexuízo das causas indicadas e previstas no artigo 82.3 do ET, poderase proceder á non aplicación indicada cando a empresa alternativamente teña, ou unha diminución persistente do seu nivel de ingresos, ou a súa situación e perspectivas económicas poidan verse afectadas negativamente, afectando ás posibilidades do mantemento do emprego.

4. A efectos de indemnizacións, nos casos de extincións derivados do artigo 50 do ET, ou despedimentos recoñecidos ou declarados improcedentes, por causas alleas á vontade do traballador, durante a non aplicación do convenio tomarse como base do salario, o que se debера percibir no caso de que se aplicase o convenio.

5. Procedemento a seguir:

a) Iniciación.- As empresas nas cales concorran as causas previstas no presente artigo comunicarán aos representantes dos traballadores o seu desexo de acollerse á mesma. Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4 de ET.

Paralelamente comunicarase o inicio do procedemento á Comisión Paritaria deste convenio.

b) Período de consultas.- A partir da comunicación da empresa, abrírase un período de consultas dunha duración non superior a 15 días que versará sobre as causas motivadoras da decisión empresarial, debendo facilitar a empresa, xunto coa comunicación citada, a documentación que avale e xustifique a súa solicitude.

c) Finalización do período de consultas:

1. Con acordo: Cando o período de consultas finalice con acordo, presumirase que concorren as causas xustificativas alegadas pola empresa, e so poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis alá do momento no que resulte aplicable un novo convenio en dita empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á Comisión Paritaria do convenio colectivo.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

Non entanto, o acordo de non aplicación e a programación da recuperación das distintas e posibles materias afectadas non poderán supor o incumprimento das obrigas establecidas na Lei para a Igualdade efectiva de mulleres e homes.

2. Sen acordo: No caso de desacordo, durante o período de consultas calquera das partes poderá someter a discrepancia á Comisión do convenio, remitíndose á mesma a documentación aportada por ambas partes e a acta correspondente que, acompañada das alegacións que, respectivamente, teñan podido realizar as partes.

Unha vez examinada a documentación aportada, disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, a contar dende que a discrepancia lle fose proposta, sobre si na empresa solicitante concorren ou non algunha/s das causas de non aplicación alegadas.

Se a Comisión Paritaria o considera necesario, solicitará a documentación complementaria que estime oportuna, así como os asesoramentos técnicos pertinentes.

No caso de que a Comisión Paritaria non alcance un acordo, calquera das partes poderá someter as discrepancias a unha arbitrase vinculante, en cuxo caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos no período de consultas e, so será recorrible conforme ao procedemento e, no seu caso, aos motivos establecidos no artigo 91 do ET.

Será a propia Comisión Paritaria a que, no prazo dos cinco días seguintes á finalización do prazo para resolver, a que remitirá as actuacións e documentación ao Órgano de solución Extraxudicial de conflitos competente.

6. En todo caso o procedemento a seguir será o establecido no Decreto 101/2015 do 18 de xuño, publicado o 22 de xullo de 2015 no DOG, polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos e se regula o seu funcionamento, ou no seu caso o acordo Interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

CAPÍTULO V

PRESTACIÓNS SOCIAIS

ARTIGO 42º.- COMPLEMENTOS DE PRESTACIÓNS DE INCAPACIDADE TEMPORAL

As empresas complementarán a prestación económica por incapacidade temporal (IT) ata o 100% da base de cotización do traballador, nos seguintes casos e durante o tempo que se indica para cada un, sempre e cando durante os indicados prazos a relación laboral siga vixente:

a) IT derivada de accidente laboral, incluído “in itinere” ou enfermidade profesional: Dende o primeiro día ata a alta médica ou ata o pase ao pagamento directo; o que suceda antes.

b) IT derivada de enfermidade común ou accidente non laboral: Dende o vixésimo primeiro día e ata un máximo de 180 días.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 43º.- INDEMNIZACIÓN POR MORTE OU INVALIDEZ

As empresas afectadas polo presente convenio, teñen a obriga de subscribir, a correspondente póliza de seguro por accidente de traballo, accidente “in itinere” e enfermidade profesional, que cubra as seguintes continxencias e contías:

- En caso de morte: 27.000 €
- En caso de invalidez permanente total: 32.000 €
- En caso de absoluta ou grande invalidez: 37.000 €

Estas novas contías sinaladas terán efectos para as continxencias declaradas ou acontecidas a partir do 01 de xaneiro de 2024, rexendo, polo tanto, as contías establecidas no convenio colectivo anterior publicado no BOPPO o xoves, 16 de setembro de 2021, para as continxencias declaradas ou acontecidas durante os dous primeiros anos de vixencia desde convenio (2022-2023).

CAPÍTULO VI
REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES

ARTIGO 44º.- DEREITOS SINDICAIS

1. As empresas respectarán o dereito de tódolos traballadores a sindicarse libremente. Non poderán condicionar o 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.

2. As empresas permitirán aos traballadores afiliados a un sindicato e aos propios sindicatos, celebrar reunións, previa comunicación; recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo sen que perturbe a súa actividade normal.

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

4. As empresas con máis de 75 traballadores, a empresa reconecerá ás centrais sindicais, un delegado sindical, segundo o previsto no artigo 10 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

5. A empresa porá a disposición da representación sindical, un taboleiro de anuncios nun lugar visíbel e de acceso a tódolos traballadores.

ARTIGO 45º.- GARANTÍAS

Os membros do Comité de Empresa, Delegados de Persoal ou Delegados Sindicais, gozarán das seguintes garantías:



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

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 aparte 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 programar a 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.

ARTIGO 46º.- COMPETENCIAS

Os membros do Comité de Empresa, Delegados de Persoal ou Delegados Sindicais, terán as seguintes competencias:

1. Coñecer o 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 dean a coñecer aos socios e nas mesmas condicións.

2. Emitir informe, con carácter previo, á execución por parte da empresa 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.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

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

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

4. Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e incremento da produtividade, de acordo co pactado no presente convenio.

CAPÍTULO VII *SAÚDE LABORAL*

ARTIGO 47º.- VIXILANCIA DA SAÚDE

1. A empresa garantirá aos traballadores a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo,

Realizarase unha revisión médica ao menos unha vez ao ano.

2. O carácter dos recoñecementos derivados da vixilancia da saúde, son voluntarios excepto nos supostos recollidos no artigo 22.1 da Lei 31/95.

3. Cando un traballador, non estando nos supostos de excepción do mencionado artigo, se negue á realización do recoñecemento médico, deberá deixar constancia escrita da súa negativa, con carácter previo á data do recoñecemento médico.

4. Deberanse realizar tódolos recoñecementos ou exames de saúde necesarios, pero que causen as menores molestias ao traballador e que sexan proporcionais ao risco. Os recoñecementos faranse sempre dentro da xornada laboral, salvo pacto entre os representantes dos traballadores e a dirección da empresa.

ARTIGO 48º.- PRENDAS DE TRABALLO

1. As empresas entregarán a todo o persoal que o necesite polo posto de traballo que desempeñe, un conxunto de chaqueta e pantalón cada seis meses.

2. O incumprimento desta obriga dará lugar, para os anos 2023 e 2024, ao abono de 40€, en compensación por cada conxunto de prendas non entregadas. A entrada en vigor do novo importe será a partir da data de publicación deste convenio no BOPPO.

3. A empresa facilitará a aqueles traballadores que especificamente o necesiten pola súa actividade: botas de protección, mascarar, 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 deterioro.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

4. As empresas entregarán lentes de protección graduadas ao persoal operario, cuxo posto de traballo o requira e o solicite por escrito, previa prescrición facultativa.

CAPÍTULO VIII
FALTAS E SANCIONES

ARTIGO 49º.- FALTAS E SANCIONES

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

As faltas se graduarán atendendo a súa importancia, transcendencia, voluntariedade e malicia na súa comisión, en: leves, graves e moi graves.

ARTIGO 50º.- 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 xustificado, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

3. O abandono ou ausencia do posto de traballo, sen aviso previo ou autorización, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia disto 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 repercuta na boa marcha do servizo; en cuxo 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 ao traballo dentro das dependencias da empresa ou durante calquera acto de servizo. De se producir 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.

9. Usar o telefono da empresa para asuntos particulares, sen autorización.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

O uso do teléfono móbil, reprodutores multimedia ou outros dispositivos análogos (aínda sendo propiedade do traballador) para fins persoais, durante o tempo efectivo de traballo. Se o uso fose reiterado ou causase prexuízo ao proceso produtivo será constitutivo de falta grave.

10. A embriaguez ocasional.

11. Cambiar, mirar ou revolver os armarios, ou efectos persoais dos compañeiros de traballo, sen a debida autorización dos interesados.

12. Uso de teléfono móbil para fins persoais durante o tempo efectivo do traballo.

13. Non chegar ao posto de traballo á hora establecida, ben ao inicio da súa xornada ou despois dos descansos legalmente establecidos, cando sexa unha conduta reiterada.

14. A non asistencia aos cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.

15.- Non realizar a fichaxe debidamente á entrada e saída do centro de traballo.

ARTIGO 51º.- 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 de un a tres días durante o mes sen causa xustificada.

5. Non comunicar con dilixencia debida as alteracións familiares que poidan afectar aos procesos administrativos ou prestacións sociais. Se mediase 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 del.

8. A imprudencia no traballo, que se implicase risco de accidente para o traballador ou outros, ou ben perigo de avaría na maquinaria, ferramentas ou instalacións, poderá se 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 houbese 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 que van a executar e do posible modo de evitalo.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

12. Transitar ou permitir o tránsito por lugares ou zonas perigosas portando útiles de ignición, así como por lugares expostos ao risco de incendio

13. A falta de sixilo 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.

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 útiles, ferramentas, maquinaria e materiais.

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

20. Non actuar coa debida dilixencia, evitando situacións de risco de accidente, no caso de advertir que algún traballador sobre o que teña algunha relación de autoridade ou mando se atopase no seu posto de traballo baixo os efectos do alcol ou drogas.

ARTIGO 52º.- 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 vinte durante seis meses.

3. O 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, útiles ou materiais para uso propio.

5. Maliciosamente, facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar danos en materiais, ferramentas, útiles, aparatos, instalacións, vehículos, edificios, móbeis e incluso documentos da empresa.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

6. A condena por sentenza firme por delitos de roubo, furto, violación ou abusos sexuais, así como calquera outros delitos 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. Violar o secreto da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.

9. Revelar a elementos estraños á empresa dados desta de obrigada reserva.

10. Dedicarse a actividades profesionais, por conta propia, en empresas da competencia, sen a oportuna e expresa autorización.

11. Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados.

12. A imprudencia, negligencia ou incumprimento das normas ou ordes sobre seguridade e hixiene no traballo, cando por iso se produza grave risco para os traballadores ou danos para as instalacións.

13. Causar accidentes graves por negligencia, 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. Abandonar o posto de traballo en cargo de responsabilidade ou cando con iso causara un prexuízo grave no proceso produtivo, deterioro 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 que sexa de distinta natureza, dentro dun período de seis meses, sempre que fora obxecto de sanción por escrito.

18. A falta de asistencia ao traballo non xustificada por máis de tres días, no mes ou de trinta 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 sabéndoas de que non son exactos.

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



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

*ARTIGO 53º.- GRADUACIÓN DAS SANCIÓN*S

1. As sancións que poderán imponse as empresas en cada caso, serán graduadas atendendo á gravidade da falta cometida, podendo ser as 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 gradación das sancións que anteceden, terase en conta:

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

CAPÍTULO IX
POLÍTICA DE IGUALDADE

ARTIGO 54º.- REDUCIÓN DE XORNADA POR: NACEMENTO, ADOPCIÓN, OU GARDA POR ADOPCIÓN DE ACOLLEMENTO

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 súa vontade, e retribución, 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, adóptante, 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



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderase estender até que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos nove meses.

ARTIGO 55º.- REDUCCIÓN DE XORNADA POR: COIDADO DUN MENOR OU PERSOA CON DISCAPACIDADE FÍSICA

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 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 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.

A persoa traballadora, salvo suposto de forza maior, deberá avisar previamente ao empresario cunha antelación de quince días, precisando a data en que iniciará e finalizará a redución da xornada.

ARTIGO 56º.- 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, as



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

empresas de entre 100 e 150 traballadores, deben realizar o seu Plano de Igualdade antes do 8 de marzo do 2021.

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

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

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

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

ARTIGO 57º.- PROTECCIÓN DA MATERNIDADE E LACTACIÓN POR RISCOS DERIVADOS DO TRABALLO

As avaliacións de riscos a que se refire o artigo 16/1995, 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 das traballadoras, do feto, ou da lactación natural en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco específico para a seguridade e a saúde, ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

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



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

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

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

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

ARTIGO 58º.- VIOLENCIA DE XÉNERO

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

ARTIGO 59º.- 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 60º.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo o non expresamente previsto neste convenio estarase suxeito ao establecido na lexislación xeral ou de especial aplicación, e no Convenio Estatal da Madeira, mentres se encontre en vigor.

ARTIGO 61º.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORAIS

As partes asinantes asumen o contido de Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), segundo o 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.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

ARTIGO 62º.- IDIOMA

A publicación do convenio farase en galego no Boletín Oficial de Pontevedra (BOPPO).

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Todo los contratos suscritos antes do 30-03-2022 e ata a súa total extinción rexiranse polo establecido no Capítulo II: Contratación do Convenio colectivo de Carpintería, Ebanistería e Actividades Afíns da provincia de Pontevedra publicado no BOPPO, nún 179 do xoves, 16 de novembro de 2021.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Os atrasos correspondentes ao ano 2022, serán aboados no prazo máximo de dous meses, a contar dende a publicación do convenio no BOPPO.

ANEXO I

ÁMBITO FUNCIONAL:

- 1.—Fabricación de chapas, taboleiros contrachapeados, taboleiros de barro e de madeira laminada e semellantes, taboleiro de partículas (ou aglomerado), taboleiro de fibras, taboleiro de labras (non filamentos) orientadas (OSB) e doutros taboleiros (sándwich, LVL, rechapeados, etc.).
- 2.—Fabricación de tabiques con madeira e/ou produtos derivados da madeira.
- 3.—Fabricación de chans de madeira.
- 4.—Fabricación de estruturas de madeira e pezas de carpintería e ebanistería para a construción, así coma outras estruturas de madeira e pezas de carpintería e ebanistería destinadas principalmente a construción: trabes, viguetas, vigas mestras, cumiales de madeira laminada, colada para tellados, prefabricadas e conectadas por elementos metálicos.
- 5.—Fabricación de edificios prefabricados ou seus elementos, feitos coa madeira e produtos derivados da madeira, fabricación de vivendas móbiles ben sexa de armazón lixeiro ou madeira maciza.
- 6.—Fabricación de portas de madeira, fiestras, persianas e os seus marcos, conteñan ou non accesorios metálicos.
- 7.—Fabricación doutros produtos de madeira para a construción (saunas, casetas, etc.).
- 8.—Fabricación de envases e embalaxes de madeira.
- 9.—Fabricación de caixas, gaiolas, cilindros, urnas e envases semellantes de madeira.
- 10.—Fabricación de paletas, caixas de paletas, e outros paneis de madeira para a carga.
- 11.—Fabricación de barrís, cubas, tinas e outras manufacturas de tonalaría de madeira.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

12.—Fabricación de cilindros de madeira para cables.

13.—Fabricación doutros produtos de madeira: tapizarías, tonelarías, carrozarías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía e decoración da madeira, modelistas, cesteiría, brochas, pinceis, cepillos e vasoiras e outras actividades industriais da madeira: baúis, billares, artigos diversos de madeira para o fogar, deporte, decoración, uso escolar, calzado.

14.—Fabricación de xogos e xoguetes de madeira.

15.—Fabricación de mobles para o fogar, xogos, moblaxe de oficina e colectividades, mobles de cociña, de baño e outros mobles.

16.—Fabricación de colchóns e somieres, etc.

17.—Fabricación de mobiliario urbano, parques infantís, etc.

18.—Fabricación de instrumentos musicais de madeira.

19.—Fabricación de lascas, briquetas e pellets.

20.—Recollida, tratamento e eliminación de refugallos non perigosos de madeira.

21.—Actividades anexas á industria do moble (acabado, vernizado, tapizado, dourado, etc.)

22.—Toda actividade industrial de madeira que exista ou poida crearse.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

Anexo II

Motivo da Licenza	Tempo	Xustificante
Matrimonio do traballador/a Matrimonio de fillo/a, pais/nais, irmáns/as	Quince días naturais. O día laborábel.	Libro de familia ou certificado oficial
Nacemento ou adopción de fillos (1) Nacemento con complicación do parto (cesárea) (2)	Catro días naturais, ampliables ata seis se é necesario un desprazamento fóra da provincia de residencia do traballador, agás que sexa dentro da mesma área sanitaria. Durante a hospitalización da nai.	Libro de familia ou certificado oficial Xustificante médico ou do centro hospitalario
Enfermidade grave do cónxuxe ou fillos/as Enfermidade grave de pais/nais, sogros/as, irmáns/ás, cuñados/ás, netos/as ou avós/avoas (2)	Catro días naturais, ampliables ata seis se é necesario un desprazamento fóra da provincia de residencia do traballador, agás que sexa dentro da mesma área sanitaria. Dous días naturais, ampliables ata catro se é necesario un desprazamento fóra da provincia de residencia do traballador, agás que sexa dentro da mesma área sanitaria. As licencias deste apartado empezarán a gozarse en día laborable.	Xustificante médico ou do centro hospitalario
Traslado a un centro médico causado por enfermidade do cónxuxe Traslado a un centro médico causado por enfermidade dos fillos en idade escolar	Cinco horas ao ano. Oito horas ao ano.	Xustificante médico ou do centro hospitalario
Falecemento do cónxuxe, fillos/as, pais/nais ou sogros/as que convivan co traballador ou dos que este sexa fillo/a único/a (1) Falecemento de pais, nais (3), irmáns/as, avós/avoas, netos/as, sogros/as e cuñados/as Falecemento de pais, nais, fillos/as, sogros/as ou cónxuxes	Seis días naturais, ampliables ata oito se é necesario un desprazamento fóra da provincia de residencia do traballador, agás que sexa dentro da mesma área sanitaria. Dous días naturais, ampliables ata catro se é necesario un desprazamento fóra da provincia de residencia do traballador, agás que sexa dentro da mesma área sanitaria. Se o traballador se atopa desprazado fóra de Comunidade Autónoma, a empresa correrá cos gastos de locomoción, nos medios de transporte que se teñan pactados, que posibiliten a súa asistencia ao óbito, agás que sexa dentro da mesma área sanitaria. As licencias deste apartado empezarán a gozarse en día laborable.	Documento que acredite o feito
Cambio de domicilio	O día laborábel. Dous días se o cambio se produce fóra de concello.	Documento que acredite o feito
Consulta ao médico especialista da Seguridade Social (4) Consulta ao médico de cabeceira ou médico especialista da sanidade privada	O tempo necesario. Máximo de cinco horas/día. Máximo de seis saídas anuais, sen que as ausencias poidan superar dezaoto horas/ano	Documento que acredite o feito
Renovar o DNI e/ou o permiso de condución	O tempo necesario, cun máximo de catro horas ao ano para os traballadores con xornada partida ou continuada de mañá. Terán que xustificar a ausencia a solicitude da empresa.	Documento que acredite o feito
Calquera que sexa a causa alegada	Dous días laborábeis ao ano, non retribuídos. O permiso haberá de ser solicitado por escrito á empresa cunha antelación mínima de cinco días.	

1) Estas licencias terán idénticos efectos aínda cando non existindo unión matrimonial, se manteña unha relación análoga de afectividade, e se poida xustificar a convivencia en parella.

2) Entenderase que existe enfermidade grave, exclusivamente, nos supostos en que se produza hospitalización ou intervención cirúrxica que precise de repouso domiciliario. Nestes supostos, o tempo de licenza poderá ser ampliado, sen dereito a remuneración, cando a enfermidade supere os prazos establecidos.

3) Se a licenza coincide con dous ou máis días non laborábeis, ampliarase en 1 día.

4) Se a consulta leva consigo a realización de probas médicas que precisen repouso, o traballador/a terá dereito a un día de licenza, sempre e cando dita necesidade de repouso veña recollida no informe médico.



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

Anexo III

TÁBOA SALARIAL 2022

GRUPO	SUBGRUPO		SALARIO	Hora extra
Grupo 1	Técnicos	Enxeñeiro	1.780,51	15,25
		Titulado de Grao Superior	1.780,51	15,25
		Analista de Sistemas	1.780,51	15,25
		Director de Área ou Servizo	1.780,51	15,25
		Arquitecto	1.780,51	15,25
		Licenciado	1.780,51	15,25
Grupo 2	Técnicos	Enxeñeiros Técnicos	1.750,34	15,15
		Técnicos en Relacións Laborais	1.750,34	15,15
		Titulados de Grao Medio	1.750,34	15,15
		Axudantes de Enxeñería e Arquitectura	1.750,34	15,15
Grupo 3	Técnicos	Analista Programador	1.730,89	15,10
		Delineante Proxectista	1.730,89	15,10
		Debuxante Proxectista	1.730,89	15,10
	Técnicos	Xefe de Oficina,	1.730,89	15,10
		Xefe de Área ou Servizo	1.730,89	15,10
		Xefe de Oficina Técnica	1.730,89	15,10
Operarios	Encargado Xeral	1.730,89	15,10	
	Xefe de Taller	1.730,89	15,10	
Grupo 4	Técnicos	Técnico en Xeral non Titulado	1.641,15	13,90
		Delineante Técnico Especialista	1.549,35	13,50
		Delineante de 1ª	1.549,35	13,50
		Programador	1.549,35	13,50
	Operarios	Encargado de Sección	1.667,11	14,75
		Encargado de Produción	1.667,11	14,75
		Xefe de Equipo	1.602,86	13,65
		Oficial Preparador-Trazador	1.602,86	13,65
Grupo 5	Técnicos	Oficial 1ª Administrativo	1.549,35	13,50
		Oficial 2ª Administrativo	1.456,72	13,10
		Delineante Técnico Auxiliar	1.456,72	13,10
		Delineante de 2ª	1.456,72	13,10
		Viaxante	1.456,72	13,10
	Operarios	Oficial 1ª	1.544,16	13,40
		Condutor de Vehículos/Maquinaria (1)	1.544,16	13,40
		Oficial 2ª	1.487,15	13,30
Grupo 6	Técnicos	Auxiliar Administrativo	1.401,70	12,90
		Telefonista/Recepcionista	1.401,70	12,90
	Operarios	Condutor de Vehículos/Maquinaria (2)	1.487,15	13,30
		Axudante en Xeral	1.429,32	12,95
Grupo 7	Operarios	Peón	1.373,21	12,90
		Operario de Limpeza	1.373,21	12,90

(1): Carné especial

(2): Non carné especial



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

TÁBOA SALARIAL 2023

GRUPO	SUBGRUPO		SALARIO	Hora extra
Grupo 1	Técnicos	Enxeñeiro	1.833,93	16,75
		Titulado de Grao Superior	1.833,93	16,75
		Analista de Sistemas	1.833,93	16,75
		Director de Área ou Servizo	1.833,93	16,75
		Arquitecto	1.833,93	16,75
		Licenciado	1.833,93	16,75
Grupo 2	Técnicos	Enxeñeiros Técnicos	1.802,85	16,65
		Técnicos en Relacións Laborais	1.802,85	16,65
		Titulados de Grao Medio	1.802,85	16,65
		Axudantes de Enxeñería e Arquitectura	1.802,85	16,65
Grupo 3	Técnicos	Analista Programador	1.782,82	16,60
		Delineante Proxectista	1.782,82	16,60
		Debuxante Proxectista	1.782,82	16,60
	Técnicos	Xefe de Oficina,	1.782,82	16,60
		Xefe de Área ou Servizo	1.782,82	16,60
		Xefe de Oficina Técnica	1.782,82	16,60
Operarios	Encargado Xeral	1.782,82	16,60	
	Xefe de Taller	1.782,82	16,60	
Grupo 4	Técnicos	Técnico en Xeral non Titulado	1.690,38	15,40
		Delineante Técnico Especialista	1.595,83	15,00
		Delineante de 1ª	1.595,83	15,00
		Programador	1.595,83	15,00
	Operarios	Encargado de Sección	1.717,12	16,25
		Encargado de Produción	1.717,12	16,25
		Xefe de Equipo	1.650,95	15,15
		Oficial Preparador-Trazador	1.650,95	15,15
Grupo 5	Técnicos	Oficial 1ª Administrativo	1.595,83	15,00
		Oficial 2ª Administrativo	1.500,42	14,60
		Delineante Técnico Auxiliar	1.500,42	14,60
		Delineante de 2ª	1.500,42	14,60
		Viaxante	1.500,42	14,60
	Operarios	Oficial 1ª	1.590,48	14,90
		Condutor de Vehículos/Maquinaria (1)	1.590,48	14,90
		Oficial 2ª	1.531,76	14,80
Grupo 6	Técnicos	Auxiliar Administrativo	1.443,75	14,40
		Telefonista/Recepcionista	1.443,75	14,40
	Operarios	Condutor de Vehículos/Maquinaria (2)	1.531,76	14,80
		Axudante en Xeral	1.472,20	14,45
Grupo 7	Operarios	Peón	1.414,41	14,40
		Operario de Limpeza	1.414,41	14,40

(1): Carné especial

(2): Non carné especial



Martes, 18 de abril de 2023

Núm. 74

TÁBOA SALARIAL 2024

GRUPO	SUBGRUPO		SALARIO	Hora extra
Grupo 1	Técnicos	Enxeñeiro	1.888,95	18,00
		Titulado de Grao Superior	1.888,95	18,00
		Analista de Sistemas	1.888,95	18,00
		Director de Área ou Servizo	1.888,95	18,00
		Arquitecto	1.888,95	18,00
		Licenciado	1.888,95	18,00
Grupo 2	Técnicos	Enxeñeiros Técnicos	1.856,94	17,90
		Técnicos en Relacións Laborais	1.856,94	17,90
		Titulados de Grao Medio	1.856,94	17,90
		Axudantes de Enxeñería e Arquitectura	1.856,94	17,90
Grupo 3	Técnicos	Analista Programador	1.836,30	17,85
		Delineante Proxectista	1.836,30	17,85
		Debuxante Proxectista	1.836,30	17,85
	Técnicos	Xefe de Oficina,	1.836,30	17,85
		Xefe de Área ou Servizo	1.836,30	17,85
		Xefe de Oficina Técnica	1.836,30	17,85
Operarios	Encargado Xeral	1.836,30	17,85	
	Xefe de Taller	1.836,30	17,85	
Grupo 4	Técnicos	Técnico en Xeral non Titulado	1.741,09	16,65
		Delineante Técnico Especialista	1.643,70	16,25
		Delineante de 1ª	1.643,70	16,25
		Programador	1.643,70	16,25
	Operarios	Encargado de Sección	1.768,63	17,50
		Encargado de Producción	1.768,63	17,50
		Xefe de Equipo	1.700,48	16,40
		Oficial Preparador-Trazador	1.700,48	16,40
Grupo 5	Técnicos	Oficial 1ª Administrativo	1.643,70	16,25
		Oficial 2ª Administrativo	1.545,43	15,85
		Delineante Técnico Auxiliar	1.545,43	15,85
		Delineante de 2ª	1.545,43	15,85
		Viaxante	1.545,43	15,85
	Operarios	Oficial 1ª	1.638,19	16,15
		Conductor de Vehículos/Maquinaria (1)	1.638,19	16,15
		Oficial 2ª	1.577,71	16,05
Grupo 6	Técnicos	Auxiliar Administrativo	1.487,06	15,65
		Telefonista/Recepcionista	1.487,06	15,65
	Operarios	Conductor de Vehículos/Maquinaria (2)	1.577,71	16,05
		Axudante en Xeral	1.516,37	15,70
Grupo 7	Operarios	Peón	1.456,84	15,65
		Operario de Limpeza	1.456,84	15,65

(1): Carné especial

(2): Non carné especial

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:7G32O9MP7YU52TIR

