

Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

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

Convenios colectivos

*ACORDO DA COMISIÓN NEGOCIADORA POLO QUE SE APROBA O TEXTO DO
CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR
DE CARPINTERÍA DE RIBERA, PARA OS ANOS 2022 A 2024*

Código de Convenio número 36000205011981

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 DE RIBERA, para os anos 2022 a 2024, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación Provincial de Empresarios da Madeira de Pontevedra(ASEMA) e da parte social polas Centrais sindicais CIG, CCOO e UGT, que foi asinado en data 13 de marzo do 2023.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 11 de abril do 2023

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

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

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

Esta xefatura territorial,



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

A C O R D A:

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

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

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

Vigo, 19/04/2023.—A Xefa Territorial

**CONVENIO COLECTIVO DE CARPINTERÍA DE RIBEIRA DA PROVINCIA
DE PONTEVEDRA 2022 - 2023 - 2024**

Artigo 1.-PARTES ASINANTES

1.-Son partes asinantes do presente convenio, en representación empresarial: a Asociación Provincial de Empresarios da Madeira (ASEMA), e, representando aos traballadores as centrais sindicais: Unión Xeral de Traballadores (U.G.T.), Comisións Obreiras (CC.OO.) E Confederación Intersindical Galega (C.I.G.).

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

Artigo 2.-ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL E PERSOAL

1.-Territorial; afectará a todas as empresas da provincia de Pontevedra.

2.-Funcional; O convenio é de aplicación a todas as empresas do sector de Carpintería de Ribeira incluídas no Anexo I del Ámbito Funcional do Convenio Estatal do Sector da Madeira.

3.-Persoal; afectará á totalidade do persoal que preste os seus servizos nas empresas afectadas.

Artigo 3.-ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA

1.-A vixencia será de 3 anos, desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2024. Unha vez finalizada a vixencia inicial ou de calquera das súas prorrogas o texto do convenio continuará rexendo na súa totalidade, tanto no seu contido normativo como obrigacional ata que sexa substituído por outro. Para dar cumprimento ao previsto no artigo 86.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que este convenio non precisa denuncia previa para iniciar as deliberacións do Convenio que o substitúa.

Artigo 4.-VINCULACIÓN Á TOTALIDADE

Sendo as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, o presente convenio será nulo e quedará sen efecto no caso de que a xurisdición competente anulase ou invalidase algún dos seus pactos. Se se dese tal suposto, as partes signatarias deste convenio comprométense a



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

reunirse dentro dos 10 días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente, co obxecto de resolver o problema exposto.

Artigo 5.-CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS

Todas 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 convidas, serán respectadas.

Artigo 6.-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.

FUNCIÓNS 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 estudiará e analizará e/ou intentará conciliar, no seu caso, 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.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

3. Establécese que as 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 ao propoñente.
- c) Proposta e petición concreta que se lle formule á comisión.

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, tanta información ou documentación se estime pertinente para completar a información sobre o asunto. Aos efectos, concederase 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.

7. A efectos de notificacións e comunicacións se establece como enderezo da comisión paritaria Avd. García Barbón 104-Bajo- Vigo- (Pontevedra) cp36201

Artigo 7.-CONDICIÓN XERAIS DE INGRESO

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

2.-Realizaranse por escrito as prórrogas que se formalicen así como o preaviso de terminación do contrato.

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

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



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

4.-A empresa entregará, nun prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato, aos representantes legais dos traballadores/as unha copia básica de todos os contratos que se realicen.

Artigo 8.-CONTRATO FIXO DE PERSOAL

Entenderase como contrato de traballo fixo de persoal o que se concierte entre a empresa e o traballador, para a prestación laboral durante tempo indefinido.

Artigo 9.-CONTRATOS FORMATIVOS

CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Causa: Compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondente 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 plano 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 plano ou programa formativo).

Poderá prorrogarse mediante acordo das partes, até 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 ao 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 prexuízo do anterior, pódense realizar contratos vinculados aos 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.

A actividade desenvolvida 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 ao 65 por cento, durante o primeiro ano, ou 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.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

A retribución non 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 desenvolvidas, 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 cunha persoa titora designada polo centro ou entidade de formación e outra designada pola empresa.

Os planos 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 con contrato de formación en alternancia non poderán realizar horas complementarias nin extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 do 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 plano formativo non poidan desenvolverse noutros períodos, debido a natureza da actividade.

As empresas poderán solicitar por escrito ao SEPE información relativa a si as persoas ás que se pretenden contratar estiveron previamente contratadas baixo esta modalidade e, a duración destas contratacións. Dita información deberá trasladarse á 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 nas táboas salariales, excepto o grupo 7.

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 ao remate dos correspondentes estudos (cinco anos se se concerta cunha 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 aos 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,



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

por tempo superior aos máximos previstos, aínda que se trate de distinta titulación ou distinto certificado.

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

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

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

A retribución, polo tempo de traballo de traballo efectivo, será a fixada para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desenvolvidas.

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 ao 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 á 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 profesionais recollidos na táboas salariales, excepto o grupo 7.

Artigo 10.- XUBILACIÓN PARCIAL

Primeiro.- Os traballadores e traballadoras incluídos no ámbito do presente Convenio Colectivo de Carpintería de Ribeira da provincia de Pontevedra, poderán acollerse á xubilación parcial conforme á normativa vixente antes do 1 de Xaneiro de 2013 nos termos da liña 2.c/ da disposición final duodécima da Lei 27/11, do 1 de agosto, na redacción dada polo artigo 8 do Real Decreto-Lei 5/2013 do 15 de marzo.

Segundo.- Acóllense ao presente plan todos os traballadores e traballadoras do sector que ata o día 31 decembro de 2018 cumplan os requisitos esixidos para o acceso á xubilación parcial no artigo 4 da Lei 40/2007, de medidas en materia de Seguridade Social (normativa vixentes antes do 1 de xaneiro de 2013, segundo o que se establece no artigo 8 e na disposición adicional quinta do Real Decreto-Lei 5/2013).

Terceiro.- O ámbito do presente acordo é o do Convenio Colectivo de Carpintería de Ribeira da provincia de Pontevedra e o seu ámbito temporal estenderase desde a data da firma ata o día 31 de decembro de 2018, con independencia da vixencia do resto do articulado do convenio colectivo.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

Artigo 11.-CONTRATOS EVENTUAIS POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN

É o contrato celebrado ao amparo do artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores, e que se concierda cando as circunstancias do mercado, a acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o esixisen, aínda tratándose da actividade normal da empresa.

1.-A duración máxima pode ser de 6 meses nun período de 12 meses, contados a partir do momento en que se produzan as causas.

2.-Os contratos de duración inferior á máxima legal ou convencionalmente establecida, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder da devandita duración máxima.

3.-Á terminación do contrato, a empresa virá obrigada a satisfacer ao traballador/a unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo ou a parte proporcional que corresponda.

4.- Os contratos que se celebren baixo esta modalidade conterán unha referencia expresa ao presente artigo.

Artigo 12.- EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

As empresas afectadas por este Convenio cando contraten os servizos de empresas de traballo temporal garantirán que os traballadores/as postos á súa disposición teñan os mesmos dereitos retributivos que lles corresponden aos seus traballadores/as en aplicación do seu correspondente convenio colectivo

Artigo 13.- PROMOCIÓN NO TRABALLO

Os ascensos estarán suxeitos ao seguinte réxime:

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

2. Para ascender a unha categoría ou grupo profesional superior, teranse como referencia, entre outras as seguintes circunstancias:

a) Titulación adecuada

b) Coñecemento do posto de traballo

c) Historial profesional

d) Ter desenvolvido funcións de superior categoría profesional, sen que isto sexa imprescindible.

e) Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, que serán as relativas ao posto de traballo a desempeñar e iguais para todos os aspirantes.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

Artigo 14.-XORNADA

1.- A Xornada laboral ordinaria será de 40 horas semanais de traballo efectivo realizadas de luns a venres, equivalentes a mil setecentas cincuenta e dous (1.752) horas para o anos 2.022 y 2023 y de mil setecentas cuarenta e catro (1744) horas para o ano 2.024.

2.- Con todo, o establecido nos parágrafos anteriores, cando na mañá do sábado téñase que executar unha operación de varada ou lanzamento dun buque, o persoal necesario para realizala, a xuízo da empresa e do delegado de persoal, virá obrigado a iso, para o que se lle avisará o día anterior. A estes efectos entenderase como media xornada un máximo de catro horas.

3.- Naquelas empresas nas que estea establecida a súa xornada de traballo de forma continuada, os traballadores/as terán dereito a un descanso de quince minutos, coñecido como tempo de bocadillo e que para todos os efectos, será considerado como traballo efectivo.

4.- Con vixencia exclusiva para o ano 2023, para adaptar a xornada ás 1752 horas anuais acordadas, os 23 de xuño, 24 de xullo, 14 de agosto, 13 de outubro y 7 de decembro, fíxanse como festivos de convenio e remunerables para todos os efectos. Nos concellos onde a festividade local coincida con día Non laborable ou festivo de Convenio, trasladarase ao día inmediatamente seguinte. Para o ano 2023 serán festivo de convenio os seguintes días:

09 de xaneiro: Illa de Arousa e Pontecesures.

26 de xuño: Poio e Caldas de Reís.

26 xullo: Valga.

31 xullo: As Neves

7 agosto: AS Neves

16 agosto: Catoira e A Guarda.

18 setembro: Vilanova de Arousa.

25 setembro: A Guarda

16 outubro: Covelo

13 novembro: Bueu, Moaña e Vilaboa.

Os días de descanso retribuído, establecidos no parágrafo 5, poderán ser modificados por acordo entre a empresa e os traballadores/as, ou os seus representantes legais, para axustalos ás necesidades das partes.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

Artigo 15.- DISTRIBUCION DA XORNADA

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

A distribución da xornada realizada nos termos precedentes deberá fixarse e publicarse antes do 31 de xaneiro de cada exercicio; con todo poderá modificarse por unha soa vez o citado calendario ata o 30 de abril. Unha vez establecido o novo calendario, as modificacións ao mesmo deberá de ser levada a efecto de acordo co establecido nos artigos 34 e 41 do Estatuto dos Traballadores, sen prexuízo do establecido no número 4 do presente artigo.

2.- Cando se practique pola empresa unha distribución irregular da xornada limitarase esta a os topes mínimos e máximos de distribución seguintes: En computo diario non poderá excederse dun mínimo e máximo de sete a nove horas; en computo semanal de trinta e cinco a corenta e cinco horas.

3.- Os límites mínimos e máximos fixados no parágrafo anterior con carácter xeral poderán ser modificados a nivel de empresa e previo acordo cos Representantes dos Traballadores/as ata as seguintes referencias: en cómputo diario de seis a dez horas ou en cómputo semanal de trinta a cincuenta horas.

A empresa poderá distribuír irregularmente 145 horas anuais, podendo afectar por iso a xornada máxima semanal ou mensual pero non a máxima anual. Igualmente poderá afectar os horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación aos afectados/as e á representación dos traballadores/as.

Así mesmo, dentro do cómputo máximo das 145 horas anuais, a empresa dispoñerá dunha bolsa de cinco días ou 40 horas ao ano que poderá alterar a distribución prevista no calendario anual. Con carácter previo á súa aplicación, a empresa deberá preavisar con cinco días de antelación aos afectados/as e á representación dos traballadores/as.

4.- a distribución irregular da xornada non afectará á retribución e cotizacións do traballador/a.

5.- En caso de goce de días libres como compensación de goce das horas en saldo positivo, os traballadores/as percibirán todos os conceptos retributivos salariais e extrasalariales que correspondan.

6.- Se como consecuencia da irregular distribución da xornada, ao vencimiento do seu contrato o traballador realizase un exceso de horas, en relación ás que corresponderían a unha distribución regular, o exceso será abonado na súa liquidación, segundo o valor da hora extraordinaria.

7.- A distribución irregular da xornada de traballo recollida no presente artigo poderá ser modificada por acordo entre a empresa e os Representantes Legais dos traballadores/as. En caso



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

de non existir Representantes dos Traballadores/as a proposta de regulación da distribución irregular da xornada presentarse por escrito á Comisión Paritaria que resolverá dita proposta segundo o establecido no artigo 6 do presente Convenio Colectivo.

8.- 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 a compensación do devandito saldo negativo cunha antelación mínima de cinco días, salvo causas de forza maior debidamente xustificadas.

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

Saldo Positivo:

a) Poderase gozar da bolsa individual para necesidades de carácter persoal e/ou familiar con aviso previo e de mutuo acordó coa empresa

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

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

d) Os días completos de goce das horas en saldo positivo non carrexará a perda dos pluses e complementos abonables por día laborable de presenza.

As horas de compensación xeradas en saldo positivo ou negativo compensarase ou gozará dentro do primeiros seis meses do ano seguinte ao ano natural no que xeraron.

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

Artigo 16. – SALARIOS

Os soldos ou salarios do presente convenio serán: .

- ano 2023: os que figuran na táboa anexa 2.

- ano 2024: os que figuran na táboa anexa 3.

Artículo 17.–REVISIÓN SALARIAL.

Para o ano (2023), no caso de que o IPC real rexistrase ao 31 de decembro 2023 una cifra superior ó 3% o aumento sobre ese 3%, se aumentará ás táboas de salarios a aplicar para o ano 2024, no xerando atrasos.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

No caso de que o IPC real a 31 de decembro do ano 2024 supere o 3% serán pagados uns atrasos desde o 01 de Xaneiro del 2024 pola diferenza entre o IPC real e o 3%. O porcentaxe máxima a compensar será do 2%.

Artigo 18.-ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA

En virtude do establecido no Convenio Estatal da Madeira, recollido no artigo 17 do Convenio Colectivo de Carpintería de Ribeira da provincia de Pontevedra para 1996 (B.Ou.P nº 193, de 4/10/1996, D.Ou.G. nº 193, de 2/10/1996), a todos os traballadores/as afectados polo presente convenio que ao 31 de decembro de 1996 viñesen percibindo o complemento persoal de “antigüidade consolidada”, manteráselles devandito concepto e contía.

Artigo 19.-GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

Considéranse gratificacións extraordinarias, os complementos salariais de vencimiento periódico superior ao mes.

1.-Establécense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de gratificación de verán e gratificación de nadal, que serán abonadas, respectivamente antes do 30 de xuño e 20 de decembro, e se devengarán por semestres naturais, e por cada día natural en que se haxa devengado o salario basee.

2.-Deveño de gratificacións:

Gratificación de verán: Do 1 de xaneiro ao 30 de xuño; Gratificación de Nadal: Do 1 de xullo ao 31 de decembro

3.-A contía destas gratificacións extraordinarias é a que figura nas táboas salariais deste convenio, incrementada, no caso que proceda, co plus de asistencia e a antigüidade que corresponda.

4.- A gratificación de marzo establecida neste convenio seguirase abonando na forma que se realizou ata a data e a razón de trinta (30) v días para todas as categorías sobre os salarios da táboa anexa, abonándose o día laboral inmediatamente anterior ao 19 de marzo, nas mesmas condicións que as gratificacións de verán e nadal. O deveño da gratificación de marzo será do 1 de marzo ao 28 de febreiro.

5.- Ao persoal que ingrese ou cesamento na empresa faráselle efectiva a parte proporcional das gratificacións extraordinarias conforme aos criterios anteriores, no momento de realizar a liquidación das súas haberes.

Artigo 20.-HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

2.-O número de horas extraordinarias que realce cada traballador/a, salvo nos supostos de forza maior, non excederá de 80 ao ano.

3.- Non se terán en conta, a efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo de número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias.

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

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

A) As realizadas en día laborable sufrirán un incremento do 50% sobre o valor da hora ordinaria.

B) As realizadas en día non laborable sufrirán un incremento do que se pacte en cada empresa e sempre será superior ao valor da hora extra en día laborable.

6.-O valor da hora ordinaria (VHO) calcularase de acordo coa seguinte fórmula:

$$\text{VHO} = \frac{\text{SB/d} \times (365 + \text{PE})}{\text{Días Pagas Extras} \times \text{Xornada laboral máxima ordinaria}}; \quad \text{sendo: SB/d} = \text{Soldo Base día,}$$

7.-Poderase optar entre abonar as horas extraordinarias, conforme ao previsto no apartado 1 deste artigo ou compensalas con tempo de descanso retribuído. Se se exerce esta última opción por cada hora extraordinaria realizada nun día laborable haberá que compensar ao traballador/a con 1 hora e 30 minutos de descanso retribuído; se a hora extraordinaria realízase en día non laborable a compensación regulamentaria consistirá en valor equivalente en descanso en que teña a hora extraordinaria nos casos en que se opte pola súa retribución.

No caso de que o traballador teña horas de descanso acumuladas o gozar do mesmo será o sempre pactado entre a empresa e o traballador.

8.- Prohíbese realizar horas extraordinarias aos menores de 18 anos.

9.- Os traballadores/as nocturnos non poderán realizar horas extraordinarias

Artigo 21.-PLUS DE TRANSPORTE

Establécese para todo o persoal das empresas afectadas por este convenio un plus de transporte a distancia para cada día efectivamente traballado, repartido de luns a venres, a razón da cantidade de 2,76 euros por día laborable para o 2023 y de 2,84 euros por día laborable para o 2024. Non se terá dereito a este plus os días que se traballe menos de media xornada. No caso de traballar un sábado pagarase a parte proporcional, sendo o mínimo media xornada.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

Artigo 22.-DESGASTE DE FERRAMENTAS

As empresas que non entreguen aos seus traballadores/as as ferramentas necesarias para a realización do seu traballo e fosen propiedade destes, abonarán en compensación ao desgaste das mesmas 2,32 euros por día traballado para o ano 2023 y 2,39 euros por día traballado para o 2024.

Artigo 23.-PLUS DE PUNTUALIDADE E ASISTENCIA

Establécese un plus de puntualidade e asistencia para todo o persoal afectado polo presente convenio.

Devandito premio consistirá nunha cantidade mensual de 38,85 euros para o ano 2023 y 40,02 euros para o ano 2024 e a súa percepción estará suxeita ás seguintes regras:

1. Entenderase por falta de puntualidade cando o traballador/a non estea a toque de sirena, ou similar a disposición do encargado/a para comezar a súa xornada laboral.

Tamén se entenderá falta de puntualidade a súa incorporación ata 30 minutos despois de iniciada a xornada de traballo.

2. Nos supostos anteriores, o traballador/a perderá o 5% do premio de puntualidade e asistencia por cada un dos atrasos.

3. Se a incorporación do traballador/a prodúcese despois dos primeiros 30 minutos de comezada a xornada laboral, considerarase como falta de asistencia de media xornada perdéndose o 10% do premio cada vez que se produza dita falta.

4. A falta de asistencia dunha xornada de traballo, ocasionará a perda do 25% do premio.

5. Os permisos e licenzas establecidos no Estatuto dos Traballadores e Convenio Estatal do Sector da Madeira non serán considerados como falta de puntualidade e asistencia.

Artigo 24.- DIETAS

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

- dieta completa con pernoita: 67,93 euros para o ano 2023 y 70 euros para o ano 2024.
- dieta completa: 36,05 euros para o ano 2023 y 37,13 euros para o ano 2024.
- media dieta: 14,32 euros para o ano 2023 y 14,75 euros para o ano 2024.

2.-Se por circunstancias excepcionais os gastos orixinados exceden os importes establecidos para o efecto, o exceso será pago pola empresa, previo coñecemento e posterior xustificación do traballador/a.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

3.-Se a empresa fixése cargo de todos os gastos non abonará cantidade algunha por estes conceptos aos traballadores/as.

4.- Todos os traballadores/as desprazados/as fóra da provincia percibirán un plus de 3 euros por cada día laborable mentres dure devandito desprazamento.

5.- Serán por conta da empresa os gastos de locomoción que se orixinen como consecuencia da situación de desprazamento a un centro de traballo distinto do habitual, xa sexa poñendo medios propios a disposición do traballador/a xa abonándolle a compensación correspondente. No caso de que o traballador/a teña que usar medios alleos aos da empresa, esta abonaralle 0,24 euros por quilómetro percorrido.

Artigo 25.-TRABALLOS PENOSOS, MOLESTOS E TOXICIDADE

As empresas que teñan efectuada a avaliación de riscos e planificada a súa prevención polos medios ou entidades legalmente establecidas, con participación do Comité ou Delegados/as de Prevención, segundo a Lei de Prevención de Riscos Laborais, así como cando se desenvolvan tarefas nun centro de traballo alleo que conte con avaliación de riscos elaborada pola empresa principal, aplicarán o incremento establecido a continuación naqueles postos que na relación de tarefas e traballos sexan considerados ou presenten riscos específicos.

1.-Aos traballadores/as que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas ou perigosas deberá abonárselle un incremento do 30% sobre o seu salario basee. Se estas funcións efectuásense durante a metade da xornada ou en menos tempo, o incremento será do 15%, aplicado ao tempo realmente traballado.

2.-As cantidades iguais ou superiores ao incremento fixado en leste articulo que estean establecidas ou se establezan polas empresas serán respectadas sempre que fosen concedidas polos conceptos de penosidad, toxicidade ou perigo, nese caso non será esixible o abono dos incrementos fixados neste artigo.

3.-Se por calquera causa desaparecesen as condicións de especial penosidad, toxicidade ou perigo, deixarán de abonarse os indicados incrementos non tendo, por tanto, carácter consolidable.

4.-Non obstante o sinalado, e ante as dificultades existentes para a aplicación práctica do disposto nos parágrafos anteriores, que require o control detallado dos tempos e supostos de exposición aos riscos, a empresa que non teña establecido un control de tempos de exposición, de acordo co Delegado/a ou Delegados/as de Persoal, pagará por día efectivo de traballo a todos os traballadores/as, excepto ao persoal que realice traballos exclusivamente de administración, a cantidade de 3,31 euros por día de traballo para o ano 2023 y 3,54 euros por día de traballo para o ano 2024.

5.-Os traballadores/as menores de 18 anos non poderán realizar aquelas actividades ou postos de traballo que fosen declarados insalubres, penosos, nocivos ou perigosos, tanto para a súa saúde como para a súa formación profesional e humana.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

Artigo 26. – CLAUSULA DE INAPLICACION DE CONDICIÓN DE TRABALLO

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, poderán adoptarse medidas de non aplicación ou suspensión temporal das condicións establecidas no presente convenio, de acordo no disposto no indicado artigo.

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

a) Xornada de traballo.

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 Estatuto dos Traballadores, 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 Estatuto dos Traballadores, ou despedimentos recoñecidos ou declarados improcedentes, por causas alleas á vontade do traballador/a, durante a non aplicación do convenio tomarse como base do salario, o que se deba 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/as o seu desexo de acollerse á mesma. Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores/as na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4 de Estatuto dos Traballadores.

Paralelamente comunicarse 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.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

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.

Artigo 27. – VACACIÓNS

Fíxase o período de vacacións en 30 días naturais para todas os grupos e categorías afectadas polo presente convenio, que se farán efectivas sobre o salario que se fixa na táboa anexa do convenio, incrementándose dita cantidade cos aumentos de antigüidade e plus de asistencia.

A efectos de distribución e adecuación da xornada anual de 1752 horas de traballo efectivo para o ano vinte e dous días de vacacións, como mínimo, serán laborables, podendo gozarse, de mutuo acordo coa empresa, de forma ininterrompida sempre que non se excedan os trinta días naturais, en caso contrario, gozaranse os trinta días naturais quedando o exceso de días laborables para posterior goce do traballador/a. Non se computarán a efectos vacacionais os días fixados neste convenio como retribuídos e non laborables.

A retribución para percibir por vacacións comprenderá a media da totalidade das retribucións salariais percibidas durante o trimestre natural inmediatamente anterior á data de goce das vacacións, fóra das horas extraordinarias.

Os traballadores/as que cesen durante o transcurso do ano, terán dereito a que, na liquidación que se lles practique ao momento da súa baixa na empresa, intégrease o importe da remuneración correspondente á parte das vacacións devengadas e non gozadas correspondentes a todo o contrato en vigor.

Pola contra, e, nos cesamentos de carácter voluntario, se, o traballador/a gozase das súas vacacións, a empresa poderá deducir da liquidación que se lle practique a parte correspondente aos días de exceso gozados, en función do tempo de prestación de actividade laboral efectiva durante o ano.

A efectos do decheño de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal fora súa causa.

Se no momento en que a un traballador/a correspondéselle, por estar así establecido, o inicio do período vacacional e atopácese en situación de IT por calquera motivo, terá dereito ao adiamento do seu goce, de común acordo coa empresa.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa con, polo menos, dous meses de antelación á súa gozar e, en todo caso, sempre no primeiro trimestre de cada ano, para coñecemento de todos os traballadores/as.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal, o parto ou a lactación natural ou coa suspensión do contrato de



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

traballo establecido no artigo 48.4 do E.T., terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou a do gozar do permiso que por aplicación do devandito precepto correspondéselle, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural ao que correspondan.

En caso de desacordo, en canto ao goce das vacacións, a xurisdición social resolverá o conflito.

Cando un traballador preste os seus servizos fora de Galicia mais de 90 días no ano natural, sexa de forma continua o descontinua, terá dereito a 4 días de vacacións adicionais. Os viaxes será acumulables para sumar os 90 días.

Artigo 28.-PERMISOS E LICENZAS

O traballador previo aviso e xustificación poderá ausentarse do traballo, polo tempo e nas condicións establecidas no anexo I de este convenio, cadro de permisos e licenzas.

O preaviso será sempre obrigatorio, salvo supostos e situacións excepcionais e imprevisibles que non permitan preaviso da ausencia, nese caso acreditarase no seu momento suficientemente.

Artigo 29.-ACCIDENTES DE TRABALLO

As empresas abonarán aos traballadores/as accidentados por traballo, a partir do primeiro día do accidente, a diferenza que exista entre a prestación económica que perciba do Seguro e a cantidade declarada a efectos de cotización á Seguridade Social na súa base de accidentes de traballo.

Artigo 30.-ENFERMIDADE

As empresas abonarán aos traballadores/as para partir do décimo quinto día de enfermidade e mentres o pago da I.T. realícese a través da empresa, a diferenza que exista entre a prestación que perciban da mesma e o 85% da cantidade declarada a efectos de cotización á Seguridade Social.

As empresas están obrigadas a abonar o 100% dos dous primeiros días da primeira baixa de cada ano.

Para asistir ao médico especialista da seguridade social, cando a consulta coincida co horario de traballo e prescribíbase a mencionada consulta polo facultativo de medicamento xeral o traballador/a terá dereito ata un máximo de catro horas ao día por cada unha das ocasións en que deba acudir ao mesmo, sempre que se xustifique debidamente co volante acreditativo a referida prescrición médica e a necesidade do tempo empregado. Nos casos do médico de cabeceira ó a acompañar aos fillos/as ou parella legalmente recoñecida ao médico, terá dereito a dispoñer de ata 16 horas ao ano cun máximo de catro horas por saída sempre que se xustifique debidamente.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

Artigo 31.-BAIXA HOSPITALARIA

No caso de baixa hospitalaria as empresas complementarán desde o primeiro día e durante o tempo de ingreso hospitalario, a prestación económica por incapacidade temporal que abone a Seguridade Social ou a Mutualidad Patronal ata o 100% da base de cotización, mentres o pago da I.T. sexa a cargo da empresa.

Entenderase por Baixa Hospitalaria estar un mínimo de 2 días de pernoita no hospital.

Artigo 32.- REVISIÓN MÉDICA

Todas as empresas estarán obrigadas a concertar unha revisión médica anual para os seus traballadores/as. Estes dispoñerán, durante a xornada laboral e sen perda de retribución, do tempo necesario para efectuar o mencionado recoñecemento. Os gastos de desprazamento necesarios correrán a cargo da empresa.

Os recoñecementos médicos xenerais non serán necesarios nos casos en que os recoñecementos médicos específicos de cada posto de traballo inclúan as probas recollidas nos xenerais correspondentes ao ano natural.

Artigo 33.-XUBILACIÓN. ACCIÓN ASISTENCIAL

A todo o persoal da empresa que, levando como mínimo cinco anos de antigüidade nela e tendo cumprida a idade mínima pensionable, solicite e obteña da Seguridade social a xubilación regulamentaria, o traballador terá dereito a gozar de trinta días naturais suplementarios de vacacións.

Artigo 34.-SEGUROS COLECTIVOS

1.-As empresas concertarán con validez del 01 de Xaneiro de o ano 2024 seguros colectivos de Accidentes con curmáis integradas ao seu cargo, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

- Accidente laboral con resultado de morte: 21.500 euros
- Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total para profesión habitual: 23.500 euros.
- Accidente laboral con resultado de invalidez absoluta para todo traballo ou gran invalidez: 26.500 euros.

2.-As empresas concertarán seguros colectivos con curmáis integradas ao seu cargo, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

- Falecemento dun traballador/a por enfermidade común ou accidente non laboral unha mensualidade de salario.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

- Invalidez permanente para a profesión habitual ou para todo traballo por importe dunha mensualidade de salario.

- En caso de falecemento este importe será pago segundo a lexislación vixente do dereito de sucesión que corresponda.

Artigo 35.-ROUPAS DE TRABALLO

As empresas entregarán aos seus persal de obra dous funda de traballo e dous pares de botas de seguridade homologadas, por ano.

Poderá fornecerse máis roupa de traballo, cando así sexa establecido polo servizo de prevención da empresa.

A empresa estará obrigada a facilitar lentes graduadas de traballo a todos aqueles traballadores/as que as precisen no desenvolvemento das actividades propias do seu posto de traballo, sempre que en razón ao traballo que realice sufrisen deterioración.

Artigo 36.-SEGURIDADE NO TRABALLO

Todos os traballadores/as están obrigados a levar e utilizar as medidas de seguridade e protección que facilite a empresa, para evitar o accidente do traballo. Especialmente significar a obrigación de levar o casco de protección e as botas de seguridade.

O incumprimento do presente artigo por parte dos traballadores/as, considérase como falta e será sancionado segundo a lexislación vixente.

As empresas obríganse ao cumprimento inescusable das normas de Seguridade e Saúde Laboral de acordo co establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais, responsabilizándose da dotación das medidas de prevención adecuadas ás actividades para realizar, así como de desenvolver actuacións e potenciar hábitos preventivos.

As empresas comprometeranse a impartir para todos os traballadores/as a formación adecuada a cada posto de traballo. A formación impartirase durante a xornada laboral.

As empresas virán obrigadas a facilitar aos delegados/as de prevención a realización do curso básico de prevención durante a xornada laboral, sendo da calidade adecuada.

Se un traballador/a non pode participar no curso organizado pola empresa nas horas laborais de traballo, pactará coa empresa a súa realización fóra da xornada laboral. O tempo empregado na devandita formación será compensado por descanso equivalente.

Os encargados/as das empresas terán necesariamente a formación adecuada á actividade da empresa.

As empresas promoverán as medidas necesarias para combater os riscos psicosociais no traballo como son, entre outros, a tensión laboral, o desgaste profesional, ou a violencia nos



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

centros de traballo (acoso laboral, acoso discriminatorio, acoso sexual, etc.) . As empresas avogarán pola organización de procesos e funcións, así como que todas as persoas que teñan relación directa no ámbito laboral con esta, gozar dun 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, respéctense en todo momento, e a adoptar as medidas correctoras e disciplinarias correspondentes e de protección ás persoas afectadas cando se produzan tales condutas.

Artigo 37º.- REDUCCIÓN 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), as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples. Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos no acordo a que chegue coa empresa. A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, guardador ou acolledor. Con todo, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito. Cando ambos os proxenitores, adoptantes, guardadores ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderá estenderse ata que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario para partir do cumprimento dos nove meses.

Artigo 38º.- REDUCCIÓN DE XORNADA POR: COIDADO DUN MENOR OU PERSOA CON DISCAPACIDADE FÍSICA

O traballador/a 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/as da mesma empresa xeran este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

A persoa traballadora, salvo suposto de forza maior, deberá preavisar aa empresa cunha antelación de quince días precisando a fecha en que iniciará y finalizará a redución da xornada.

Artigo 39-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, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, e no Decreto Lei 6/2019, do 1 de marzo, de Medidas Urxentes para a garantía da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, as empresas de entre 100 e 150 traballadores, deben realizar o seu plano de igualdade antes do 8 de marzo do 2021.

Artigo 40º.- PROTECCIÓN DA MATERNIDADE E LACTACIÓN POR RISCOS DERIVADOS DO TRABALLO

As avaliacións de riscos a que se refire o artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de Riscos Laborais, deberán comprender a determinación da natureza, o grado e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde 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 para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, a empresa 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



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

Seguridade Social ou da Mutuas, a traballadora deberá desempeñar un postos de traballo ou función diferente e compatible co seu estado.

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

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

Así mesmo, estas condicións serán de aplicación durante o período de lactación 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 41º.- 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 42.-DEREITOS SINDICAIS

Os membros do Comité de Empresa e Delegados/as de Persoal, terán como representantes legais dos traballadores/as, dereito a dispoñer de 16 horas mensuais retribuídas como máximo para o exercicio das súas funcións de representación. Non obstante o parágrafo anterior, poderán acumularse cada mes as horas dos distintos membros do Comité de Empresa e no seu caso dos Delegados/as de Persoal, nun ou varios dos seus compoñentes sen pasar o máximo total, podendo ser relevado ou relevados do traballo sen prexuízo da súa remuneración.

As saídas efectuadas haberán de xustificarse debidamente.

Artigo 43.-SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORAIS

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (A.G.A), publicado no D.Ou.G. do 24 de Maio do 2.013, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do presente convenio co alcance previsto no propio A.G.A..



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

Artigo 44.-LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

En defecto do establecido no Convenio, ambas as partes deliberantes comprométense a observar a normativa xeral vixente e o Convenio Estatal do Sector da Madeira.

*ADICIONAIS**PRIMEIRA*

O presente convenio colectivo redactarase nas dúas linguas oficiais de Galicia, e publicarase da mesma forma no BOP.

SEGUNDA

Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial de Pontevedra (BOP) excepto os conceptos económicos que terán carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023.

TERCEIRA

Exclusivamente para o ano 2022 establécese, para cada un dos grupos profesionais, un plus lineal salarial de 775 euros.

Este plus non será absorbido por ningún concepto, nin consolidable máis aló do seu vencimiento. O seu abono será efectivo nun prazo máximo de dous meses a partir da publicación no BOP do presente convenio. A este plus terán dereito todos os traballadores do sector que prestasen os seus servizos durante o ano 2022 de forma proporcional ao tempo traballado nese ano.

ASEMA

Miguel Gomez Figueroa

Mario Cardama Barrientos

CCOO

Encarnación Rodríguez García

Francisco Estevéz Rodríguez

Eduardo Alonso Figueroa

José Pino Nieto

CIG

Juan Antonio Fernández Sánchez

Carlos Mendez Inglesias.

UGT

José Carlos Casal Iglesias

Daniel Rial Pino



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

Anexo I . CADRO DE PERMISOS E LICENZAS									
Motivo de licenza	Tempo máximo	Conceptos a devengar							Xustificantes
		Soldo Base	Pagas Extras	Compl. Antig.	Incent. (1)	Compl. Convenio	Compl. Puesto Trabajo	Compl. non Salariales	
Falecemento de fillos/as e cónxuxe ou parella de feito.	Dez días naturais. Comenzará en día laborable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.
Falecemento de pais/nais, avós/avoadas, netos/as, irmáns/ás e sogros/as	Tres días naturais, ampliables ata cinco días naturais en caso de desprazamento superior a 150 kms. Comenzará en día laborable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.
Enfermidade grave de pais/nais, sogros/as, fillos/as, netos/netas, cónxuxe ou parella de feito, irmáns/ás e avós/avoadas.	Tres días naturais, ampliables ata cinco días naturais en caso de desprazamento superior a 150 kms. Comenzará en día laborable.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante médico que acredite o feito
Hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade	Dous días naturais, ampliables ata catro días naturais en caso de desprazamento superior a 150 kms. Comenzará en día laborable.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante médico que acredite o feito
Falecemento de noras, xenros, cuñados/cuñadas e avós/avoadas políticos	Dous días naturais, ampliables ata catro días naturais en caso de desprazamento superior a 150 kms. Comenzará en día laborable.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito
Enfermidade grave de noras, xenros, cuñados/cuñadas e avós/avoadas políticos	Dous días naturais, ampliables ata catro días naturais en caso de desprazamento superior a 150 kms. Comenzará en día laborable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante médico que acredite o feito
Matrimonio da persoa traballadora	Quince días naturais. Comenzará en día laborable.	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Non	Libro de Familia o Certificado Oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito

Deber inexcusable de carácter público ou persoal	O indispensable ou o que marque a norma	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante da asistencia
Traslado (art. 40 E.T.)	Tres días laborables	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	
Matrimonio de fillos/fillas, pai ou nai	O día natural	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito
Funcións sindicais ou de representación de traballadores	O establecido na norma	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	O que proceda
Renovación do DNI	O tempo indispensable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Recuperación do permiso de conducir coa asistencia aos cursos necesarios cando a perda do mesmo estivese motivado por causa estritamente imputable á empresa	O tempo indispensable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	

(1) Media percibida no mes anterior

(2) Todos as licenzas gozaranse en días consecutivos ou ininterrompidos

(3) Corresponde ao propio traballador o acreditar a gravidade da enfermidade cun certificado expedido polo médico. Se efectivamente o médico xustifica a gravidade corresponderían os días de permiso oportunos.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:U9BE1GAM6ZE0887H



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

ANEXO 2

TÁBOA SALARIAL 2023

GRUPO	CATEGORÍAS	SALARIO MES	SALARIO ANO	SALARIO DÍA
Grupo 1	Enxeñeiro	2.669,94	40.049,10	
	Titulado de Grao Superior	2.669,94	40.049,10	
	Analista de Sistemas	2.424,13	36.361,95	
	Director de Área ou Servizo	2.424,13	36.361,95	
Grupo 2	Enxeñeiro Técnico	2.270,47	34.057,05	
	Técnico en Relacións Laborais	2.173,57	32.603,55	
	Titulado de Grao Medio	2.173,57	32.603,55	
	Axudante de Enxeñería	2.173,57	32.603,55	
	A.T.S.	2.173,57	32.603,55	
	Titulado Superior de Entrada	2.173,57	32.603,55	
Grupo 3	Xefe Administrativo 1ª	2.092,94	31.394,10	
	Delineante Proxectista	2.069,59	31.043,85	
	Xefe de Área ou Servizo	2.014,73	30.220,95	
	Encargado Xeral	1.955,19	29.327,85	
	Xefe de Taller	1.904,12	28.561,80	
	Mestre Industrial	1.904,12	28.561,80	
	Xefe Administrativo 2ª	1.852,32	27.784,80	
	Analista Programador	1.733,94	26.009,10	
	Debuxante Proxectista	1.733,94	26.009,10	
Grupo 4	Delineante 1ª	1.681,94	25.229,10	
	Técnico Organización 1ª	1.681,94	25.229,10	
	Téc. Prevención Riscos Laborais	1.681,94	25.229,10	
	Oficial Administrativo 1ª	1.681,94	25.229,10	
	Encargado	1.644,51	24.667,65	
	Encargado de Sección	1.582,67	23.740,05	
	Xefe de Sección	1.582,67	23.740,05	
	Xefe de Equipo	1.559,05	23.385,75	
	Profesional de oficio especial	1.559,05	23.385,75	
Grupo 5	Oficial Xeral 1ª		23.045,75	50,65
	Viaxante	1.512,04	22.680,60	
	Delineante 2ª	1.512,04	22.680,60	
	Oficial Administrativo 2ª	1.512,04	22.680,60	
	Técnico Organización 2ª	1.512,04	22.680,60	
	Oficial Xeral 2ª		21.721,70	47,74
	Conductor Vehículos/Maquinaria (1)		21.721,70	47,74
	Oficial Pintura 1ª		21.721,70	47,74
Grupo 6	Oficial Pintura 2ª		21.507,85	47,27
	Axudante		21.203,00	46,60
	Listero		21.203,00	46,60
	Conductor Vehículos/Maquinaria (2)		21.203,00	46,60
	Oficial 3ª		21.016,45	46,19
Grupo 7	Especialista		21.016,45	46,19
	Peón		20.766,20	45,64
	Auxiliar Administrativo	1.362,72	20.440,80	
	Telefonista/Recepcionista	1.325,38	19.880,70	
	Almaceneiro	1.325,38	19.880,70	
	Persoal de Limpeza	1.325,38	19.880,70	
	Ordenanza	1.325,38	19.880,70	
Porteiro	1.325,38	19.880,70		

(1): Carné especial

(2): Non carné especial

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:U9BE1GAMBZE0887H



Venres, 28 de abril de 2023

Núm. 82

ANEXO 3
TÁBOA SALARIAL 2024

GRUPO	CATEGORÍAS	SALARIO MES	SALARIO ANO	SALARIO DÍA
Grupo 1	Enxeñeiro	2.750,04	41.250,60	
	Titulado de Grao Superior	2.750,04	41.250,60	
	Analista de Sistemas	2.496,85	37.452,75	
	Director de Área ou Servizo	2.496,85	37.452,75	
Grupo 2	Enxeñeiro Técnico	2.338,58	35.078,70	
	Técnico en Relacións Laborais	2.238,78	33.581,70	
	Titulado de Grao Medio	2.238,78	33.581,70	
	Axudante de Enxeñería	2.238,78	33.581,70	
	A.T.S.	2.238,78	33.581,70	
	Titulado Superior de Entrada	2.238,78	33.581,70	
Grupo 3	Xefe Administrativo 1ª	2.155,73	32.335,95	
	Delineante Proxectista	2.131,68	31.975,20	
	Xefe de Área ou Servizo	2.075,17	31.127,55	
	Encargado Xeral	2.013,85	30.207,75	
	Xefe de Taller	1.961,24	29.418,60	
	Mestre Industrial	1.961,24	29.418,60	
	Xefe Administrativo 2ª	1.907,89	28.618,35	
	Analista Programador	1.785,96	26.789,40	
	Debuxante Proxectista	1.785,96	26.789,40	
Grupo 4	Delineante 1ª	1.732,40	25.986,00	
	Técnico Organización 1ª	1.732,40	25.986,00	
	Téc. Prevención Riscos Laborais	1.732,40	25.986,00	
	Oficial Administrativo 1ª	1.732,40	25.986,00	
	Encargado	1.693,84	25.407,60	
	Encargado de Sección	1.630,15	24.452,25	
	Xefe de Sección	1.630,15	24.452,25	
	Xefe de Equipo	1.605,82	24.087,30	
	Profesional de oficio especial	1.605,82	24.087,30	
Grupo 5	Oficial Xeral 1ª		23.737,35	52,17
	Viaxante	1.557,40	23.361,00	
	Delineante 2ª	1.557,40	23.361,00	
	Oficial Administrativo 2ª	1.557,40	23.361,00	
	Técnico Organización 2ª	1.557,40	23.361,00	
	Oficial Xeral 2ª		22.372,35	49,17
	Condutor Vehículos/Maquinaria (1)		22.372,35	49,17
	Oficial Pintura 1ª		22.372,35	49,17
	Oficial Pintura 2ª		22.153,95	48,69
Grupo 6	Axudante		21.840,00	48,00
	Listero		21.840,00	48,00
	Condutor Vehículos/Maquinaria (2)		21.840,00	48,00
	Oficial 3ª		21.648,90	47,58
Grupo 6	Especialista		21.648,90	47,58
Grupo 7	Peón		21.389,55	47,01
	Auxiliar Administrativo	1.403,60	21.054,00	
	Telefonista/Recepcionista	1.365,14	20.477,10	
	Almaceneiro	1.365,14	20.477,10	
	Persoal de Limpeza	1.365,14	20.477,10	
	Ordenanza	1.365,14	20.477,10	
	Porteiro	1.365,14	20.477,10	

(1): Carné especial

(2): Non carné especial