

**CONVENIO COLECTIVO
PROVINCIAL DE
INDUSTRIAS DE
REMATANTES E
SERRADOIROS DE MADEIRA
DA CORUÑA 2019-2021**

**Edición de agosto de 2021,
contén:**

- **Versión inicial (BOP nº 14 de A Coruña, 22.01.2021)**
- **Calendario Laboral 2021 (BOP nº 05 de A Coruña, 11.01.2021)**
- **Rectificación dos artigos 27, 28, 29 e 33 do convenio (BOP nº 156 de 18.08.2021)**



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo provincial de industrias de rematantes e serradoiros de madeira 2019-2021 da Coruña

Logo de constituírse a comisión negociadora do convenio colectivo provincial de “INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA” 2019-2021 de A Coruña (código de convenio número 15001235011982), subscríbese con data 3 de novembro de 2020 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscrición e publicación con data 5 de novembro de 2020.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm. 143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición do convenio colectivo provincial de “INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA” 2019-2021 de A Coruña e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 28 do Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade (DOG núm. 2563, do 17 de decembro de 2020) e coa disposición transitoria terceira do Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia.

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscrición do convenio colectivo provincial de “INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA” 2019-2021 de A Coruña no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. A remisión do convenio colectivo provincial de “INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA” 2019-2021 de A Coruña ó Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 17 de xaneiro de 2021.

O/a xefe/a territorial

Artigo 57.3 Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade

PV.

O xefe de servizo de coordinación e xestión económica

Pedro Pablo Lorenzo Díaz

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA
DA PROVINCIA DE A CORUÑA
ANOS 2019-2021**

CAPÍTULO I.-DISPOSICIÓN XERAIS

Art. 1.-Partes signatarias.

Son partes asinantes do presente convenio, en representación empresarial: a ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA DE A CORUÑA; en representación dos traballadores as centrais sindicais: CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), e UNIÓN XERAL DE TRABALLADORES (UGT). Ámbalas partes recoñécense mutuamente lexitimación para negociar e aprobar o presente convenio.

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

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

b) Funcional.-Están afectadas polo presente convenio:

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

b.2.-As empresas que teñan como principais as actividades que se relacionan a continuación, sempre e cando as mesmas se executen dentro do medio forestal: Tratamentos forestais, talas, podas, desbroces, cortas de lume, eliminación de especies invasoras e prevención de incendios forestais, sempre que, neste último caso, tales medidas non se realicen polos operativos de prevención e extinción de incendios forestais.

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

Art. 3.-Ámbito temporal e denuncia.

1.-A duración do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro do 2021.

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

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

Art. 4.-Garantía "ad personam".

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

CAPÍTULO II.-COMISIÓN PARITARIA

Art. 5.-Comisión Paritaria.

1.-Créase unha Comisión Paritaria composta por 6 membros, designados 3 por cada unha das partes asinantes do presente convenio, empresarial e sindical, na forma que decidan as respectivas organizacións e coas funcións que se especifican no artigo seguinte.

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

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

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

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

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

- a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.
- b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.
- c) Á instancia de algunha das partes mediar e/ou conciliar, no seu caso, e, previo acordo das partes e a solicitude das mesmas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos, todos eles de carácter colectivo, poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.
- d) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente convenio, ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte do mesmo.
- e) As establecidas no artigo 40 deste convenio.
- f) O coñecemento das comunicacións de inicio dos procedementos de non aplicación das condicións de traballo efectuadas polas empresas, en cumprimento da obriga establecida no Convenio Estatal do Sector da Madeira.
- g) O coñecemento das discrepancias que xurdan nos procedementos de non aplicación das condicións de traballo, unha vez rematado o período de consultas con desacordo entre as partes.

2.-Como trámite previo e preceptivo a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes asinantes do presente convenio obríganse a poñer en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen xurdir en relación á interpretación e aplicación do mesmo, sempre que sexan da súa competencia conforme ao establecido no apartado precedente, a fin de que, mediante a súa intervención, se resolva o problema xurdido ou, se iso non foxe posible, emita un ditame ao respecto. Dito trámite previo entenderase cumprido no caso de que houbese transcorrido o prazo previsto no apartado 5 sen que se emitise resolución ou ditame.

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

- a) Exposición sucinta e concreta do asunto.
- b) Razóns e fundamentos que entenda lle asisten ao propoñente.
- c) Proposta e petición concreta que se lle formule á Comisión.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III.-CONTRATACIÓN**Art. 7.-Forma do contrato.**

1.-A admisión das persoas traballadoras na empresa, a partir da entrada en vigor do presente convenio, realizarase a través do contrato escrito.

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

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

Art. 8.–Condicións xerais de ingreso.

1.–O ingreso ao traballo poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades reguladas no Estatuto dos Traballadores e as súas disposicións de desenvolvemento, e no presente convenio colectivo.

2.–As empresas estarán obrigadas a solicitar dos organismos públicos de emprego os traballadores e traballadoras que necesiten, cando así o esixa a lexislación vixente, mediante oferta de emprego.

Art. 9.–Probas de aptitude.

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

Art. 10.–Período de proba.

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

- a) Grupos 1 e 2: seis meses
- b) Grupos 3 e 4: dous meses.
- c) Grupo 5: un mes.
- d) Grupos 6 e 7: quince días.

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

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

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

Art. 11.–Contrato fixo de persoal.

Entenderase como contrato de traballo fixo de persoal o que se concerta entre a empresa e o traballador ou traballadora, para a prestación laboral durante tempo indefinido. Esta será a modalidade de contratación laboral preferente do sector.

Art. 12.–Contrato para obra ou servizo determinado.

1.–Este contrato é o celebrado ao amparo do artigo 15.1.a) do Estatuto dos Traballadores.

2.–A duración do mesmo axustarase aos seguintes principios:

a) Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra ou servizo determinado, e poderá ter unha duración máxima de tres anos.

b) Non obstante, respectando o prazo máximo de duración establecido na letra precedente, previo acordo entre as partes, o contrato para obra ou servizo determinado non cambiará a súa natureza aínda que o traballador ou traballadora preste os seus servizos en distintas obras ou servizos dentro da mesma provincia, todo elo sen prexuízo do dereito á percepción dos conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos.

3.–Os traballadores ou traballadoras que formalicen un contrato para unha obra ou servizo determinado, unha vez rematado o mesmo por expiración do tempo pactado ou de calquera das súas prórrogas, terán dereito a percibir unha indemnización de quince días de salario por ano de servizo se a duración do contrato fose igual ou inferior a catro meses, de vinte días por ano de servizo se a duración é superior a catro meses e igual ou inferior a doce meses, de vinte e catro días de salario por ano de servizo se a duración é superior a doce meses e igual ou inferior a vinte e catro meses, e de trinta días por ano de servizo se a duración é superior a vinte e catro meses.

Art. 13.-Contrato eventual por circunstancias da produción.

1.-Este contrato é o celebrado ao amparo do artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores.

2.-A duración máxima será de doce meses dentro dun período de dezaioito meses. No caso de que se concerte por un prazo inferior a doce meses, poderá ser prorrogado por unha soa vez, con acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder de dito límite máximo.

3.-Os traballadores e traballadoras que formalicen un contrato eventual por circunstancias da produción, unha vez rematado o mesmo por expiración do tempo pactado ou de calquera das súas prórrogas, terán dereito a percibir unha indemnización de dous días de salario por cada mes de duración do contrato.

Art. 14.-Contratos formativos.**1.-Contrato de traballo en prácticas.**

O contrato de traballo en prácticas poderá concertarse con quen estivese en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, así como outros títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, de acordo coas leis reguladoras do sistema educativo vixente, ou de certificado de profesionalidade de acordo con previsto na Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos cinco anos, ou de sete anos no caso de contratos concertados con traballadores ou traballadoras con discapacidade, inmediatamente seguintes ó remate dos correspondentes estudos, de acordo coas seguintes regras:

a) O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación cursados.

b) A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos. As situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación, e violencia de xénero interromperán o cómputo da duración do contrato.

c) As persoas traballadoras non poderán permanecer contratadas en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a dous anos en virtude da mesma actividade laboral ou ocupación obxecto da cualificación profesional asociada ao contrato. Tampouco se poderá estar contratado en prácticas na mesma empresa, ocupando o mesmo posto de traballo, por tempo superior a dous anos, aínda que se trate de distinta actividade laboral ou ocupación obxecto da cualificación profesional asociada ao contrato.

d) A retribución do traballador ou traballadora non poderá ser inferior ao 60%, durante o primeiro ano, ou ao 75%, durante o segundo ano de vixencia do contrato, do salario fixado neste convenio para o mesmo ou equivalente posto de traballo. Non obstante, a retribución total anual percibida polo traballador ou traballadora por tódolos conceptos non poderá ser inferior, en cómputo anual, ao importe do Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual, vixente en cada momento.

e) Se ao remate do contrato en prácticas o traballador ou traballadora continuase na empresa, non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración do contrato en prácticas a efectos da antigüidade na empresa.

2.-Contrato de traballo para a formación e a aprendizaxe.

O contrato de traballo para a formación e a aprendizaxe terá por obxecto a cualificación profesional dos traballadores e traballadoras nun réxime de alternancia laboral retribuída nunha empresa, con actividade formativa recibida no marco do sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo. O contrato para a formación e a aprendizaxe rexerese polas seguintes regras:

a) O devandito contrato poderase celebrar con traballadores e traballadoras maiores de dezaseis anos e menores de vinte e cinco anos que carezan da cualificación profesional recoñecida polo sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo requirida para concertar un contrato en prácticas. Poderanse acoller a esta modalidade contractual os traballadores ou traballadoras que cursen formación profesional no sistema educativo.

b) O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se celebre con persoas con discapacidade nin cos colectivos en situación de exclusión social previstos na Lei 44/2007, do 13 de decembro, para a regulación do réxime das empresas de inserción, sempre que neste último caso sexan contratados por parte de empresas de inserción que estean cualificadas e activas no rexistro correspondente.

c) Non se poderán celebrar contratos para a formación e a aprendizaxe cando o posto de traballo correspondente ao contrato foxe desempeñado con anterioridade polo traballador ou traballadora na mesma empresa por un tempo superior a doce meses.

d) A duración mínima do contrato será de a seis meses e a máxima de tres anos. No caso de que o contrato foxe concertado por unha duración inferior á máxima indicada anteriormente, poderá prorrogarse mediante acordo das partes,

ata por dúas veces, sen que a duración de cada prórroga poida ser inferior a seis meses, e respectando en todo caso a duración máxima de tres anos.

e) As situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación, e violencia de xénero interromperán o cómputo da duración do contrato.

f) Rematada a duración do contrato, os traballadores ou traballadoras non poderán ser contratados baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa, salvo que a formación inherente ao novo contrato teña por obxecto a obtención de distinta cualificación profesional.

g) Esta modalidade contractual deberá realizarse a tempo completo. O tempo dedicado a formación deberá ser de polo menos o 25% do total da xornada durante o primeiro ano do contrato, e do 15% durante o segundo e terceiro ano, debendo especificarse no contrato as horas e días dedicados á devandita formación. O ensino teórico procurárase que sexa previo á formación práctica ou, de non ser posible, alternarse con esta de forma racional, e deberá especificarse tamén no contrato a identificación do centro formativo, no seu caso, que sexa o encargado da formación teórica. En todo caso, o traballo efectivo que preste o traballador ou traballadora na empresa deberá estar directamente relacionado coa especialidade ou obxecto do contrato.

No contrato deberá figurar o nome e grupo profesional do titor encargado da formación práctica, quen deberá velar pola adecuada formación do traballador ou traballadora en formación, así como da prevención de todos os riscos profesionais.

h) A retribución do traballador ou traballadora non poderá ser inferior ao 75%, durante o primeiro ano, ao 85%, durante o segundo ano, e ao 95% durante o terceiro ano de vixencia do contrato, do salario fixado neste convenio para o grupo profesional VI, en proporción ao tempo de traballo efectivo. Non obstante, a devandita retribución non poderá ser inferior, en cómputo anual, ao importe do Salario Mínimo Interprofesional vixente en cada momento, en proporción ao tempo de traballo efectivo.

i) Ao remate do contrato, a empresa entregará ao traballador ou traballadora certificación acreditativa da formación teórica e práctica adquirida facendo expresa mención da duración da mesma.

j) O contrato para a formación e a aprendizaxe presumirase de carácter común ou ordinario cando o empresario incumpra, na súa totalidade, as súas obrigacións en materia de formación teórica.

Art. 15.-Empresas de traballo temporal (ETT's).

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

Esta obriga constará expresamente nos correspondentes contratos de traballo.

Art. 16.-Aviso previo e cesamentos.

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

Grupos I a V: trinta días naturais.

Grupos VI e VII: quince días naturais.

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

3.-Non será de aplicación o disposto nos apartados anteriores, tanto polo que se refire a prazos de aviso previo como ás indemnizacións, nos contratos concertados baixo a modalidade de interinidad ou substitución, eventuais por circunstancias da produción ou obra ou servizo determinado, nos que a súa duración sexa inferior a seis meses, sen prexuízo da notificación escrita do cesamento.

Art. 17.-Promoción profesional.

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

CAPÍTULO IV.-ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Art. 18.-Xornada de traballo.

1.-A duración da xornada anual de traballo efectivo nos anos 2019, 2020 e 2021 será de mil setecentas cincuenta e dúas (1.752) horas.

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

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

Art. 19.-Distribución irregular da xornada.

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

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

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

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

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

Art. 20.-Días festivos.

1.-Aos efectos de distribución da xornada anual fixada no artigo 18, o calendario laboral para cada un dos anos de vixencia deste convenio será o aprobado pola Comisión Negociadora ou, no seu caso, a Comisión Paritaria, e deberá ser publicado no Boletín Oficial da Provincia de A Coruña.

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

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

Art. 21.-Horas extraordinarias.

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

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

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

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

3.-De optarse pola retribución pecuniaria das horas extraordinarias realizadas, a contía a aboar pola empresa será o resultado de aplicar unha porcentaxe de incremento do 75% respecto da correspondente á hora ordinaria. Para o caso de optar pola compensación con tempo de descanso, o tempo a gozar tamén será o que resulte da aplicación d mencionada porcentaxe de incremento do 75% sobre as horas extraordinarias realizadas.

Art. 22.-Vacacións.

1.-Os traballadores e traballadoras terán dereito a gozar dun período de vacacións de vinte e dous días laborais. O goce das vacacións iniciárase nun día laborable e, salvo pacto en contrario, terá carácter ininterrompido.

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

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

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

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

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

Art. 23.-Permisos e licencias.

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

- a) Morte do cónxuxe, parella de feito, ou fillos: catro días naturais.
- b) Enfermidade grave, accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise descanso domiciliario do cónxuxe, parella de feito, ou fillos: tres días naturais.
- c) Morte ou enfermidade grave, accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise descanso domiciliario de pais, sogros, netos, irmáns, avós e tíos: tres días naturais.
- d) Morte ou enfermidade grave, accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise descanso domiciliario de noras, xenros, cuñados, avós políticos e tíos políticos: dous días naturais.
- e) Nacemento ou adopción dun fillo ou filla: dous días naturais.
- f) Matrimonio do traballador ou traballadora, ou inscrición de parella de feito: quince días naturais.
- g) Matrimonio ou inscrición de parella de feito dun fillo, filla, pai ou nai: un día natural.
- h) Cambio de domicilio habitual: un día laborable.
- i) Deber inescusable de carácter público e persoal: o tempo indispensable ou o sinalado na norma aplicable.
- j) Lactación dun fillo ata nove meses despois do parto: unha hora de ausencia ao traballo que se poderá dividir en dúas fraccións de media hora. Alternativamente poderase optar por unha redución da xornada de media hora. Sempre que as necesidades da empresa o permitan, e mediando acordo entre a empresa e a traballadora ou, no seu caso, o traballador, este permiso poderá ser substituído por acumulación do mesmo en xornadas completas. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente no caso de parto múltiple. Cando pai e nai traballen na mesma empresa, soamente un deles poderá facer uso de tal dereito.
- k) Traslado non temporal (artigo 40 E.T.): un mínimo de tres días laborables.
- l) Consultas médicas. O tempo estritamente necesario. As asistencias deberán xustificarse debidamente mediante certificado ou informe expedido polo facultativo ou servizo médico correspondente no que conste a data e duración da mesma así como a identificación da persoa destinataria da devandita asistencia.
- m) Funcións sindicais ou de representación dos traballadores e traballadoras: o establecido na norma de aplicación.
- n) Renovación do D.N.de I: o tempo indispensable.

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

2.–Nos casos de nacemento e adopción de fillos e de morte ou enfermidade grave, accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise descanso domiciliario, os permisos ampliaranse dous días naturais máis cando o traballador precise efectuar un desprazamento con tal motivo.

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

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

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

5.–O permiso por nacemento ou adopción dun fillo ou filla recollido na letra e) do apartado primeiro deste artigo será gozada inmediatamente despois de rematado o período de suspensión establecido nos artigos 45 e 48 do Estatuto dos Traballadores.

6.–Os permisos recollidos nas letras b), c) e d) do apartado primeiro deste artigo, con excepción do permiso por suposto de morte, poderán gozarse en días alternos mentres dure o feito causante.

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

Art. 24.–Excedencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 25.–Traballos penosos, tóxicos ou perigosos.

1.–O persoal que realice traballos penosos, tóxicos ou perigosos, recibirá por parte da empresa os medios de protección axeitados que eliminen ou reduzan o máximo posible o seu carácter de penosidade, toxicidade ou perigosidade.

2.–Ao persoal que realice estes traballos, e mentres non se eliminan ditas condicións, a empresa deberá abonarlle un incremento do vinte e cinco por cento (25%) sobre o seu salario base. Si estas funcións se efectuaran durante a metade

da xornada ou en menos tempo, o incremento será do vinte por cento (20%) aplicado ao tempo realmente traballado. De tódolos xeitos sempre se estará ao establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

3.-A empresa facilitará botas de protección, luvas, gafas, cascos e demais equipamento individual a aqueles traballadores e traballadoras que especificamente o necesiten pola súa actividade. A periodicidade no recambio de cada unha das prendas de seguridade será, en cada caso, de acordo co tempo obxectivo de duración ou ben polo seu estado de deterioro.

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

Art. 26.-Traballo nocturno.

1.-As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22.00 horas e as 06.00 horas, terán a consideración de traballo nocturno e serán retribuídas con un complemento denominado de nocturnidade. A contía deste complemento fíxase nun vinte e cinco por cento (25%) do salario base.

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

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

a) As contratacións realizadas para traballos que pola súa propia natureza se consideran nocturnos, tales coma: Gardas, vixiantes, porteiros ou similares, que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante o período de 22.00 a 06.00 horas.

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

CAPÍTULO V.-POLÍTICA SALARIAL

Art. 27.-Salario base.

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

2.-O salario base correspondente a cada grupo profesional é o que figura nos Anexos I e II.

Art. 28.-Complemento de convenio.

Todo o persoal afectado polo presente convenio terá dereito a un complemento por día traballado, denominado “ de asistencia”, na contía que se establece nos Anexos I e II.

Art. 29.-Gratificacións extraordinarias.

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

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

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

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

Art. 30.-Complemento de antigüidade.

1.-Todo o persoal manterá e consolidará as cantidades que, polo concepto de antigüidade, gozaba con data 1 de outubro de 1.998. Ao importe anterior engadiráselle a parte proporcional de antigüidade que tivese recoñecida e non cobrada á

data antes referida, calculándose por defecto ou por exceso por anos completos, é dicir, computarase ano completo cando a fracción deste sexa igual ou superior a 0'5.

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

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

Art. 31.–Pago do salario.

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

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

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

Art. 32.–Dietas e desprazamentos.

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

Dieta completa con pase de noite: 54 €

Dieta completa sen pase de noite: 27 €

Media dieta: 14 €

2.–Se por circunstancias excepcionais os gastos orixinados exceden os importes establecidos ao efecto, o exceso deberá ser pagado pola empresa, mediando a correspondente xustificación por parte do traballador.

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

Art. 33.–Revisión salarial.

1.–As táboas salariais para o ano 2019 figuran incorporadas no Anexo I deste convenio, supoñen un incremento do UN COMA TRINTA POR CENTO (1,30%) sobre as táboas salariais do ano 2018, e considéranse definitivas a tódolos efectos.

2.–As táboas salariais para o ano 2020 figuran incorporadas no Anexo II deste convenio e considéranse definitivas a tódolos efectos.

3.–As táboas salariais para o ano 2021 figuran incorporadas no Anexo III deste convenio.

4.–Ao remate da vixencia do presente convenio procederase á revisión das táboas salariais fixadas para o ano 2021, tendo en conta a variación acumulada do Índice de Prezos ao Consumo (IPC) durante os tres anos de vixencia do convenio, segundo os seguintes criterios:

4.1.–No caso de que a variación acumulada do IPC no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2019 e o 31 de decembro de 2021 sexa cero ou negativa, non procederá a aplicación de revisión algunha e as táboas salariais para o ano 2021 consideraranse definitivas a tódolos efectos.

4.2.–No caso de que a variación acumulada do IPC no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2019 e o 31 de decembro de 2021 sexa superior ao UN COMA TRINTA POR CENTO (1,30%), aplicarase unha revisión salarial nunha porcentaxe igual á suma da diferenza positiva entre a variación acumulada do IPC no devandito período e o referido 1,30%, máis 0,5 puntos.

A porcentaxe así determinada, de ser procedente, aplicarase sobre as táboas salariais do ano 2021 incorporadas no Anexo III deste convenio, e as contías dos salarios do ano 2021, unha vez actualizadas, consideraranse definitivas a tódolos efectos.

4.3.–O importe da revisión salarial, de resultar procedente, aboarse nun pago único co concepto “Atrasos de convenio 2019-2021”.

CAPÍTULO VI.–OUTRAS MELLORAS SOCIAIS

Art. 34.–Xubilación.

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

Xubilación aos 61 anos: 120 días de vacacións.

Xubilación aos 62 anos: 100 días de vacacións.

Xubilación aos 63 anos: 90 días de vacacións.

Xubilación aos 64 anos: 75 días de vacacións.

Xubilación aos 65 anos: 60 días de vacacións.

Xubilación con 66 anos e con máis de 66 anos: 40 días de vacacións.

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

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

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

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

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

Art. 35.–Seguro de invalidez ou morte por accidente.

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

a) Morte: 40.000 €

b) Incapacidade permanente parcial: 30.000 €

c) Incapacidade permanente total: 50.000 €

d) Incapacidade permanente absoluta e gran invalidez: 55.000 €

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

Art. 36.–Incapacidade temporal.

1.–No caso de Incapacidade Temporal derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, a empresa satisfará ao seu persoal a diferenza entre a prestación económica recoñecida pola Mutua de Accidentes de Traballo e o salario que

por tódolos conceptos teñan dereito a percibir, sen ter en conta a estes efectos a parte proporcional das gratificacións extraordinarias.

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

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

Art. 37.–Prendas de traballo.

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

CAPÍTULO VII.–ACCIÓN SINDICAL

Art. 38.–Da representación colectiva dos traballadores. Representación unitaria e representación sindical.

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

Os traballadores e traballadoras que teñan 18 anos cumpridos e unha antigüidade mínima de 4 meses na empresa, e sempre que superaran o período de proba, serán elixibles nas eleccións sindicais a representantes do persoal.

Art. 39.–Crédito horario.

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

Art. 40.–Negociación colectiva.

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

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

Art. 41.–Dereitos sindicais.

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII.–SAÚDE LABORAL

Art. 42.–Vixilancia da saúde.

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

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

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

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

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

Art. 43.–Risco grave e inminente.

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

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

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

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

Art. 44.–Delegados de prevención.

1.–Os delegados de prevención son os representantes dos traballadores e traballadoras con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo e serán designados por e entre os representantes do persoal, de acordo ca seguinte escala:

- a) Ata 30 traballadores e traballadoras, o delegado ou delegada de prevención será o delegado ou delegada de persoal.
- b) De 31 a 49 traballadores e traballadoras, haberá un delegado ou delegada de prevención, que será elixido por e entre os delegados e delegadas de persoal.
- c) De 50 a 100 traballadores e traballadoras: 2 delegados ou delegadas de prevención.
- d) De 101 a 500 traballadores e traballadoras: 3 delegados ou delegadas de prevención.

2.–As competencias dos delegados e delegadas de prevención serán:

- a) Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva.
- b) Promover e fomenta-la cooperación dos traballadores e traballadoras na execución da normativa de prevención de riscos laborais.
- c) Exerce-la labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de riscos laborais.
- d) As que se estipulen na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

3.–As facultades dos delegados e delegadas de prevención serán:

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

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

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

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

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

4.–Os Delegados e delegadas de prevención terán as seguintes garantías:

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

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

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

b) O empresario deberá proporcionar aos delegados e delegadas de prevención os medios e formación necesarios en materia preventiva.

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

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

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

Art. 45.–Comité de Seguridade e Saúde.

1.–O Comité de Seguridade e Saúde é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

2.–Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde en tódalas empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou mais traballadores. Estará formado polos Delegados e Delegadas de Prevención, dunha parte e, polo empresario e/ou os seus representantes en igual número, da outra. Reunirase sempre que o solicite algunha das representacións do mesmo, e establecerá as súas propias normas de funcionamento.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 46.–Competencia da Comisión Paritaria en materia de Seguridade e Saúde Laboral.

1.–Serán funcións desta Comisión as seguintes:

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX.-RÉXIME DISCIPLINARIO

Art. 47.-Réxime disciplinario.

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

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

CAPÍTULO X.-OUTRAS MATERIAS

Art. 48.-Formación continua.

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

Art. 49.-Produtividade e absentismo.

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

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

- a) Información previa ao persoal con intervención das Centrais Sindicais asinantes do convenio.
- b) Que tales plans non supoñan discriminación entre o persoal.
- c) Establecemento de períodos de proba e adaptación nos que se garanta aos traballadores as percepcións habituais.
- d) As condicións de traballo respectarán o establecido nas leis e convenios colectivos, se ben se procederá á reclasificación de categorías para axustalas á situación da empresa.

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

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

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

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

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

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

Art. 50.-Clasificación profesional.

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

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

Art. 51.-Acoso sexual e acoso por razón de sexo.

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

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

Art. 52.-Protección integral contra a violencia de xénero.

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

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

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

Art. 53.-Medidas en materia de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.

1.-A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, establece a obrigaçión para as empresas con mais de cincuenta traballadores e traballadoras de elaborar un Plan de Igualdade, coa finalidade de lograr a igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres na empresa, e que deberá ser inscrito no Rexistro correspondente. Non obstante, de acordo co establecido na disposición transitoria sétima da citada Lei esta obrigaçión está sometida a un deseño de progresiva implantación, de tal xeito que para as empresas cuxo número de traballadores e traballadoras sexa superior a 50 pero non superior a 100 só estarán obrigadas a súa aprobación a partir do 7 de marzo de 2022, obviamente sen prexuízo de que de forma voluntaria decidan aprobalos con anterioridade a dita data.

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

Art.-54.-Aplicación subsidiaria do convenio estatal.

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

Art.-55.-Solución extraxudicial de conflitos laborais.

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

Disposición adicional

As cantidades que teñan dereito a percibir os traballadores en concepto de atrasos salariais dos anos 2019 e 2020, por aplicación das táboas salariais incorporadas nos Anexos I e II, serán aboadas polas empresas no prazo máximo de dous meses a contar desde o derradeiro día do mes en que se publique o presente convenio no Boletín Oficial da Provincia de A Coruña.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA DA CORUÑA

TÁBOAS SALARIAIS ANO 2019

GRUPO PROFESIONAL	POSTOS DE TRABAJO	CATEGORÍAS PROFESIONAIS ANTERIORES	SALARIO BASE MENSUAL 2019	PAGAS EXTRAS 2019	SALARIO TOTAL ANUAL 2019
I	TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR		1.396,29 €	1.396,29 €	21.083,13 €
II	TITULADO/A DE GRADO MEDIO	Perito/a	1.302,19 €	1.302,19 €	19.765,73 €
		ATS			
III	XEFE ADMINISTRATIVO/A ENCARGADO/A XERAL	Técnico/a proxeccionista	1.208,09 €	1.208,09 €	18.448,33 €
		Xefe administrativo/a de 1. ^a			
		Xefe administrativo/a de 2. ^a			
		Delineante			
IV	ENCARGADO/A	Encargado/a	1.113,98 €	1.113,98 €	17.130,79 €
V	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	Oficial administrativo/a de 1. ^a	1.037,61 €	1.037,61 €	16.061,61 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 1. ^a	Oficial administrativo/a de 2. ^a			
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 2. ^a	Oficial de 1. ^a			
	VIAXANTE	Oficial de 2. ^a			
VI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	Auxiliar analista	1.016,15 €	1.016,15 €	15.761,17 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3. ^a	Auxiliar administrativo/a			
	AXUDANTE	Axudante Peón especializado/a			
VII	PEÓN	Peón	949,16 €	949,16 €	14.823,31 €
	PERSOAL DE LIMPEZA	Ordenanza			
	ORDENANZA	Garda e vixiante			
	Paga 1.º de Maio			262,59 €	
	Complemento de asistencia			5,28 €	

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA DA CORUÑA

TÁBOAS SALARIAIS ANO 2020

GRUPO PROFESIONAL	POSTOS DE TRABAJO	CATEGORÍAS PROFESIONAIS ANTERIORES	SALARIO BASE MENSUAL 2020	PAGAS EXTRAS 2020	SALARIO TOTAL ANUAL 2020
I	TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR		1.396,29 €	1.396,29 €	21.083,13 €
II	TITULADO/A DE GRADO MEDIO	Perito/a	1.302,19 €	1.302,19 €	19.765,73 €
		ATS			
III	XEFE ADMINISTRATIVO/A ENCARGADO/A XERAL	Técnico/a proxectista	1.208,09 €	1.208,09 €	18.448,33 €
		Xefe administrativo/a de 1. ^a			
		Xefe administrativo/a de 2. ^a			
		Delineante			
IV	ENCARGADO/A	Encargado/a	1.113,98 €	1.113,98 €	17.130,79 €
V	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	Oficial administrativo/a de 1. ^a	1.037,61 €	1.037,61 €	16.061,61 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 1. ^a	Oficial administrativo/a de 2. ^a			
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 2. ^a	Oficial de 1. ^a			
	VIAXANTE	Oficial de 2. ^a			
VI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	Auxiliar analista	1.016,15 €	1.016,15 €	15.761,17 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3. ^a	Auxiliar administrativo/a			
	AXUDANTE	Axudante Peón especializado/a			
VII	PEÓN	Peón	949,16 €	949,16 €	14.823,31 €
	PERSOAL DE LIMPEZA	Ordenanza			
	ORDENANZA	Garda e vixiante			
	Paga 1.º de Maio			262,59 €	
	Complemento de asistencia			5,28 €	

ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA DA CORUÑA

TABOAS SALARIAIS ANO 2021

GRUPO PROFESIONAL	POSTOS DE TRABAJO	CATEGORÍAS PROFESIONAIS ANTERIORES	SALARIO BASE MENSUAL 2021	PAGAS EXTRAS 2021	SALARIO TOTAL ANUAL 2021
I	TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR		1.396,29 €	1.396,29 €	21.083,13 €
II	TITULADO/A DE GRADO MEDIO	Perito/a	1.302,19 €	1.302,19 €	19.765,73 €
		ATS			
III	XEFE ADMINISTRATIVO/A ENCARGADO/A XERAL	Técnico/a proxectista	1.208,09 €	1.208,09 €	18.448,33 €
		Xefe administrativo/a de 1. ^a			
		Xefe administrativo/a de 2. ^a			
		Delineante			
IV	ENCARGADO/A	Encargado/a	1.113,98 €	1.113,98 €	17.130,79 €
V	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	Oficial administrativo/a de 1. ^a	1.037,61 €	1.037,61 €	16.061,61 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 1. ^a	Oficial administrativo/a de 2. ^a			
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 2. ^a	Oficial de 1. ^a			
	VIAXANTE	Oficial de 2. ^a			
VI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	Auxiliar analista	1.016,15 €	1.016,15 €	15.761,17 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3. ^a	Auxiliar administrativo/a			
	AXUDANTE	Axudante Peón especializado/a			
VII	PEÓN	Peón	949,16 €	949,16 €	14.823,31 €
	PERSOAL DE LIMPEZA	Ordenanza			
	ORDENANZA	Garda e vixiante			
	Paga 1.º de Maio			262,59 €	
	Complemento de asistencia			5,28 €	

ANEXO IV

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA DA CORUÑA

ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA Ó 1 DE OUTUBRO DE 1998

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

2021/328



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscrición do calendario laboral do ano 2021 do convenio colectivo sectorial de rematantes, serradoiros e almacenistas de madeira da provincia da Coruña

Logo de constituírse a comisión negociadora do convenio colectivo provincial de rematantes, serradoiros e almacenistas de madeira da provincia da Coruña (código de convenio 15001235011982 e publicado no BOP n.º 126 o 5 de xullo de 2017), subscríbese con data 3 de novembro de 2020 o calendario laboral do ano 2021 polas partes lexitimadas e solicítase a súa inscrición e publicación con data 5 de novembro de 2020.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm. 143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición do calendario laboral do ano 2021 do convenio colectivo sectorial de rematantes, serradoiros e almacenistas de madeira da provincia da Coruña, e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 57.2 en consonancia co artigo 28 do Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da consellería de emprego e igualdade (DOG núm. 2563, do 17 de decembro de 2020) e coa disposición transitoria terceira do Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia.

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscrición do calendario laboral do ano 2021 do convenio colectivo sectorial de rematantes, serradoiros e almacenistas de madeira da provincia da Coruña no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A remisión do calendario laboral do ano 2021 do convenio colectivo sectorial de rematantes, serradoiros e almacenistas de madeira da provincia da Coruña ó Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 23 de decembro de 2020.

O/a xefe/a territorial

Artigo 57.3 Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade

P.V.

O xefe de servizo de coordinación e xestión económica

Pedro Pablo Lorenzo Díaz

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA DA PROVINCIA DE A CORUÑA

ACTA APROBACIÓN CALENDARIO LABORAL

ANO 2021

ASISTENTES

Parte empresarial:

ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA DE A CORUÑA

- D. Benito García Sánchez
- D. Manuel Bouzas Collazo
- D. José-Manuel Cajaraville Varela

Parte sindical:

C.I.G.

- D. Eduardo Sebio Molguero

U.G.T.

- D. Jesús-Mari Calvo Romero

CC.OO.

- D. Ricardo-Óscar Santos Reiriz

Letrado-asesor: D. Carlos Puga Trigás

En Santiago de Compostela, sendo as dezaioito horas do día tres de novembro de dous mil vinte, reúnen-se os membros da Comisión Negociadora do Convenio Colectivo Provincial de Industrias de Rematantes e Serradoiros de Madeira da provincia de A Coruña.

Aberta a sesión, acórdase estudar e aprobar o Calendario Laboral para o ano 2021. Unha vez que con carácter previo á presente reunión ambas partes comunicáronse as súas respectivas propostas, acádase, por unanimidade, o acordo que se reproduce a continuación.

Apróbase o Calendario Laboral para o ano 2021, que comprenderá un total de MIL SETECENTAS CINCUENTA E DÚAS (1.752) horas efectivas de traballo.

Tendo en conta que no ano 2021 dous días festivos de ámbito nacional ou autonómico coinciden en sábado, para dar cumprimento ao límite das 1.752 horas efectivas de traballo é preciso fixar no calendario para o ano 2021 un total de OITO DÍAS FESTIVOS DE CONVENIO, días que serán os seguintes:

- 15 de febreiro
- 16 de febreiro
- 16 de agosto
- 11 de outubro
- 7 de decembro
- 24 de decembro
- 30 de decembro
- 31 de decembro

O calendario para o ano 2021 figura detallado no cadro anexo á presente acta.

Se en algún concello foxen sinaladas como festividade locais días que teñan o carácter de Festivo-Convenio ou sábado, establécese a súa substitución como día festivo polo día laborable inmediatamente anterior ou, no seu caso, posterior.

Establécese de forma expresa que o Calendario Laboral aprobado será de aplicación nas empresas que non teñan aprobado calendario propio. En todo caso, o devandito calendario ten o carácter de orientador para as empresas, de tal xeito que o mesmo poderá ser modificado tendo en conta as demandas específicas de produción existentes en cada momento. Non obstante, de ser este o caso, o día ou días traballados que se correspondan con días festivos de convenio haberán de ser substituídos por outro día ou días equivalentes en cómputo horario. Con carácter xeral a empresa fará pública a modificación proxectada polo menos con cinco días de antelación á data de aplicación do cambio previsto, sen prexuízo de que tal período de preaviso sexa menor sempre e cando medie acordo entre empresa e traballadores.

Ambas partes deciden que este acordo entrará en vigor na data da súa firma con efectos a partir do día 1 de xaneiro do 2021, todo elo con independencia da data da súa publicación oficial.

Acórdase facultar e autorizar expresamente ao Letrado-Asesor Don Carlos Puga Trigás quen, presente, acepta a designación, para que proceda a completar tódolos trámites necesarios aos efectos de que polos órganos administrativos competentes se ordene a inscrición e o depósito do citado acordo no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Trballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

E sen máis asuntos dos que tratar, levántase a sesión, asinando en conformidade a totalidade dos asistentes.

USTG

CALENDARIO LABORAL 2021
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA
DA PROVINCIA DE A CORUÑA

XANEIRO							FEBREIRO							MARZO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
				F-N	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4	5	F-N	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
11	12	13	14	15	16	17	FC-8	FC-8	17	18	19	20	21	15	16	17	18	F-A	20	21
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
25	26	27	28	29	30	31								29	30	31				
HORAS DE TRABALLO					152		HORAS DE TRABALLO					144		HORAS DE TRABALLO					176	
DIAS DE TRABALLO					19		DIAS DE TRABALLO					18		DIAS DE TRABALLO					22	
ABRIL							MAIO							XUÑO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			F-N	F-N	3	4						F-N	2		1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	F-A	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													
HORAS DE TRABALLO					160		HORAS DE TRABALLO					160		HORAS DE TRABALLO					176	
DIAS DE TRABALLO					20		DIAS DE TRABALLO					20		DIAS DE TRABALLO					22	
XULLO							AGOSTO							SETEMBRO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4							1			1	2	3	4	5
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	FC-8	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
							30	31												
HORAS DE TRABALLO					176		HORAS DE TRABALLO					168		HORAS DE TRABALLO					176	
DIAS DE TRABALLO					22		DIAS DE TRABALLO					21		DIAS DE TRABALLO					22	
OUTUBRO							NOVEMBRO							DECEMBRO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3	F-N	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	F-N	FC-8	F-N	9	10	11	12
FC-8	F-N	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	FC-8	F-N	26
25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	FC-8	FC-8		
HORAS DE TRABALLO					152		HORAS DE TRABALLO					168		HORAS DE TRABALLO					136	
DIAS DE TRABALLO					19		DIAS DE TRABALLO					21		DIAS DE TRABALLO					17	
HORAS DE TRABALLO AO ANO					1.944 horas		2 FESTIVOS LOCAIS					16 horas		VACACIONS					176 horas	
XORNADA ANUAL CONVENIO 2021					1.752 horas															

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación da modificación do convenio colectivo de industrias de rematantes e serradoiros de madeira 2019-2021 da provincia da Coruña

Logo de constituírse a comisión negociadora do convenio colectivo provincial de industrias de rematantes e serradoiros de madeira 2019-2021 (código de convenio 15001235011982), subscríbese con data 4 de marzo de 2021 a acta de modificación do convenio colectivo publicado no BOP núm. 14 da Coruña, do 22 de xaneiro de 2021, polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscrición e publicación con data 10 de marzo de 2021.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm. 143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición da modificación deste convenio colectivo e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 190, do 18 de setembro de 2020) e no artigo 57 en consonancia co artigo 28 do Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade (DOG núm. 253, do 17 de decembro de 2020).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscrición da modificación do convenio colectivo provincial de industrias de rematantes e serradoiros de madeira 2019-2021 no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. A remisión da modificación do convenio colectivo provincial de industrias de rematantes e serradoiros de madeira 2019-2021 ó Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 13 de agosto de 2021.

A xefa territorial

PA. O xefe de Servizo de Coordinación Administrativa e Xestión Económica

Artigo 5.3 Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade

Pedro Pablo Lorenzo Díaz

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA DA PROVINCIA DE A CORUÑA PARA OS ANOS 2019-2021

ASISTENTES

Parte empresarial:

ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA DE A CORUÑA

- D. Benito García Sánchez
- D. Manuel Bouzas Collazo
- D. José Manuel Cajaraville Varela

Parte sindical:

C.I.G.

– D. Eduardo Sebio Molguero

U.G.T.

– D. Jesús Mari Calvo Romero

Letrado-asesor: D. Carlos Puga Trigás

En Santiago de Compostela, sendo as dezaseis horas e trinta minutos do día catro de marzo de dous mil vinte e un, reúnen os membros da Comisión Negociadora do convenio anteriormente relacionados, en representación das entidades asinantes do Colectivo Provincial de Rematantes e Serradoiros de Madeira da provincia de A Coruña para os anos 2019-2021.

Iniciada a sesión, polo letrado-asesor dáse conta de que con posterioridade á aprobación do novo convenio colectivo para os anos 2019-2021 na reunión celebrada o día 3 de novembro de 2020, e ao seu rexistro e publicación no Boletín Oficial da Provincia de A Coruña, detectáronse determinados erros no texto do mesmo que, por razóns de seguridade xurídica, se considera necesario corrixir.

En concreto, a rectificación afecta aos artigos 27, 28, 29 e 33 do convenio.

En relación cos artigos 27, 28 e 29 o erro é de idéntica natureza, pois consiste en que nos tres artigos faise referencia aos Anexos I e II, sendo así que en realidade os anexos mencionados son tres, e que cada un deles contén as retribucións fixadas para cada un dos tres anos (2019, 2020 e 2021) de vixencia do convenio.

E polo que se refire ao artigo 33, o erro deslizado nos seus apartados 1 e 4.2 consiste en que neles menciónase a porcentaxe do UN COMA TRINTA POR CIENTO, cando en realidade debería reflectirse UN COMA CINCOENTA POR CIENTO, porcentaxe esta última que é a correctamente aplicada para a elaboración das táboas salariais incorporadas aos Anexos I, II e III.

Os presentes, tras escoitar o informe do letrado-asesor e tras constatar as circunstancias relacionadas, prestan por unanimidade a aprobación á súa proposta de corrección e, polo tanto deciden:

1.º.-Corrixir determinados erros detectados no texto do convenio 2019-2021 aprobado pola Comisión Negociadora o día 3 de novembro de 2020 e, conseguintemente, modificar e aprobar a nova redacción dos artigos 27, 28, 29 e 33 do convenio, que terán o seguinte contido:

Art. 27.-Salario base.

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

2.-O salario base correspondente a cada grupo profesional é o que figura nos Anexos I, II e III.

Art. 28.-Complemento de convenio.

Todo o persoal afectado polo presente convenio terá dereito a un complemento por día traballado, denominado “ de asistencia”, na contía que se establece nos Anexos I, II e III.

Art. 29.-Gratificacións extraordinarias.

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

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

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

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

Art. 33.-Revisión salarial.

1.-As táboas salariais para o ano 2019 figuran incorporadas no Anexo I deste convenio, supoñen un incremento do UN COMA CINCOENTA POR CENTO (1,50 %) sobre as táboas salariais do ano 2018, e considéranse definitivas a tódolos efectos.

2.-As táboas salariais para o ano 2020 figuran incorporadas no Anexo II deste convenio e considéranse definitivas a tódolos efectos.

3.-As táboas salariais para o ano 2021 figuran incorporadas no Anexo III deste convenio.

4.-Ao remate da vixencia do presente convenio procederáse á revisión das táboas salariais fixadas para o ano 2021, tendo en conta a variación acumulada do índice de prezos ao consumo (IPC) durante os tres anos de vixencia do convenio, segundo os seguintes criterios:

4.1.-No caso de que a variación acumulada do IPC no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2019 e o 31 de decembro de 2021 sexa cero ou negativa, non procederá a aplicación de revisión algunha e as táboas salariais para o ano 2021 consideraranse definitivas a tódolos efectos.

4.2.-No caso de que a variación acumulada do IPC no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2019 e o 31 de decembro de 2021 sexa superior ao UN COMA CINCOENTA POR CENTO (1,50%), aplicarase unha revisión salarial nunha porcentaxe igual á suma da diferenza positiva entre a variación acumulada do IPC no devandito período e o referido 1,50%, máis 0,5 puntos.

A porcentaxe así determinada, de ser procedente, aplicarase sobre as táboas salariais do ano 2021 incorporadas no Anexo III deste convenio, e as contías dos salarios do ano 2021, unha vez actualizadas, consideraranse definitivas a tódolos efectos.

4.3.-O importe da revisión salarial, de resultar procedente, aboarase nun pago único co concepto "Atrasos de convenio 2019-2021".

2.º.-Acórdase facultar e autorizar expresamente ao letrado-asesor don Carlos Puga Trigás quen, presente, acepta a designación, para que proceda a cumprimentar tódolos trámites necesarios para que polos órganos administrativos competentes se preste aprobación á corrección dos erros mencionados e ordene a inscrición e o depósito da nova redacción do texto corrixido no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Tráballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

E sen máis asuntos dos que tratar, levántase a sesión ás dezasete horas da data enriba sinalada, asinando en conformidade a totalidade dos asistentes.

2021/6309