

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE "CARPINTERÍA DE RIBERA"

Código de Convenio número 36000205011981

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do sector de Carpintería de Ribera da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola Asociación Provincial de Empresarios da Madeira (ASEMA), e, da parte social polos representantes das centrais sindicais, CIG, CC.OO e UGT o 31 de marzo do 2016.

Primeiro.—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 22 de abril do 2016.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

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



Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

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

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e castelán.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO DE CARPINTERÍA DE RIBERA
DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA AÑO 2014–2016**

Artículo 1.–PARTES FIRMANTES

1.–Son partes firmantes del presente convenio, en representación empresarial: la Asociación Provincial de Empresarios de la Madera (ASEMA), y, representando a los trabajadores las centrales sindicales: Unión General de Trabajadores (U.G.T.) , Comisiones Obreras (CC.OO.) Y Confederación Intersindical Galega (C.I.G.).

2.–Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2.–ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

1.–Territorial; afectará a todas las empresas de la provincia de Pontevedra.

2.–Funcional; El convenio es de aplicación a todas las empresas del sector de Carpintería de Ribera incluidas en el Anexo I, Ámbito Funcional del Convenio Estatal del Sector de la Madera.

3.–Personal; afectará a la totalidad del personal que preste sus servicios en las empresas afectadas.

Artículo 3.–ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

1.—La vigencia será de 3 años, desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2016. Una vez finalizada la vigencia inicial o de cualquiera de sus prorrogas el texto del convenio continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligatorio hasta



que sea sustituido por otro. Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes hacen constar expresamente que este convenio no precisa denuncia previa para iniciar las deliberaciones del Convenio que lo sustituya.

Artículo 4.–VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, con el objeto de resolver el problema planteado.

Artículo 5.–CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las mejoras contenidas en el presente convenio, se establecen con carácter de mínimas.

Los pactos o situaciones existentes en cualquier empresa, que en su conjunto impliquen condiciones más beneficiosas, respecto a las convenidas, serán respetadas.

Artículo 6.–COMISIÓN PARITARIA

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de doce miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- A) Vigilancia y seguimiento de este convenio.
- B) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- C) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquellos que interpreten este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse con la interpretación y aplicación de este convenio



colectivo, siempre que sea de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- A) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- B) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- C) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios par la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar por vía de ampliación cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia comisión determine.

Artículo 7.–CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

1.–El contrato de trabajo se podrá celebrar en las diferentes formas establecidas por la normativa laboral en cada momento, formalizándose por escrito en los supuestos que lo contemple la legislación y conforme a la misma, entregando copia de este contrato al interesado.

2.–Se realizarán por escrito las prórrogas que se formalicen así como el preaviso de terminación del contrato.



El contrato de trabajo deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

3.–La empresa, antes de su ingreso podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y preparación son las ajustadas a la categoría profesional y puesto de trabajo que vaya a desarrollar.

4.–El empresario entregará, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que se realicen.

5.–Las empresas quedan obligadas a publicar en su tablón de anuncios el modelo TC-2 correspondiente al último mes en que se hiciera efectiva la liquidación.

Artículo 8.–CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

Artículo 9.–CONTRATOS FORMATIVOS

1.—El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con la siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

b) la duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas



en la misma empresa para e mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

d) No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por un tiempo superior a doce meses.

e) La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo para los trabajadores en practicas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2.—El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para e empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional de sistema educativo

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que esté cualificadas y activas en el registro correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 3 año. En cas o de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prorroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de 3 años



Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25% total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo del 15% durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará en el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

e) La retribución del trabajador contratado para la formación será el establecido en las tablas salariales de este convenio para dicha categoría, y en ningún caso podrá ser inferior al 75%, 85% y 95%, del salario del ayudante del convenio colectivo, durante el primero, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

f) En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación práctica y teórica adquirida, en la que constará la duración de la misma.

g) Mientras subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

Artículo 10.—JUBILACIÓN PARCIAL

Primero.—Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Carpintería de Ribera de la provincia de Pontevedra, podrán acogerse a la jubilación parcial conforme a la normativa vigente antes del 1 de Enero de 2013 en los términos de la línea 2.c/ de la disposición final duodécima de la Ley 27/11, del 1 de agosto, en la redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013 del 15 de marzo.



Segundo.—Se acogen al presente plan todos los trabajadores y trabajadoras del sector que hasta el día 31 diciembre de 2018 cumplan los requisitos exigidos para el acceso a la jubilación parcial en el artículo 4 de la Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social (normativa vigentes antes del 1 de enero de 2013, según lo que se establece en el artículo 8 y en la disposición adicional quinta del Real Decreto-Ley 5/2013).

Tercero.—El ámbito del presente acuerdo es el del Convenio Colectivo de Carpintería de Ribera de la provincia de Pontevedra y su ámbito temporal se extenderá desde la fecha de la firma hasta el día 31 de diciembre de 2018, con independencia de la vigencia del resto del articulado del convenio colectivo.

Artículo 11.—CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Es el contrato celebrado al amparo del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y que se concierta cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

1.—La duración máxima puede ser de 12 meses en un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas.

2.—Los contratos de duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. .

3.—A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio o la parte proporcional que corresponda.

4.—Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 12.—CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Es el contrato celebrado al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y que se concierta para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

1.—Se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1 a) del ET, es decir, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

A) Trabajos de reparación de las instalaciones



B) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia aun tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.

2.—La duración máxima de los contratos de obra o servicio determinado será de 4 años. Transcurrido dicho plazo los trabajadores que hayan realizado idéntica actividad y en el mismo puesto de trabajo adquirirán la condición de fijos de la empresa.

3.—A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio o la parte proporcional que corresponda.

Artículo 13. CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Son aquellos contratos que se celebren de acuerdo con la legislación vigente que regule los programas para el fomento de empleo.

Artículo 14.—EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo, incluidas las indemnizaciones de fin de contrato.

Artículo 15.—PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Los ascensos estarán sujetos al siguiente régimen:

1.—El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.

2.—Para ascender a una categoría o grupo profesional superior, se tendrán como referencia, entre otras las siguientes circunstancias:

a) Titulación adecuada

b) Conocimiento del puesto de trabajo

c) Historial profesional

d) Tener desenvuelto funciones de superior categoría profesional, sin que esto sea imprescindible.

e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán las relativas al puesto de trabajo a desempeñar e iguales para todos los aspirantes.



Artículo 16.—JORNADA

1.—La Jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo realizadas de lunes a viernes, equivalentes a mil setecientas cincuenta y dos (1.752) horas durante la vigencia del presente convenio colectivo.

2.—No obstante, lo establecido en los párrafos anteriores, cuando en la mañana del sábado se tenga que ejecutar una operación de varada o lanzamiento de un buque, el personal necesario para realizarla, a juicio de la empresa y del delegado de personal, vendrá obligado a ello, para lo cual se le avisará el día anterior. A estos efectos se entenderá como media jornada un máximo de cuatro horas.

3.—En aquellas empresas en las que esté establecida su jornada de trabajo de forma continuada, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de quince minutos, conocido como tiempo de bocadillo y que a todos los efectos, será considerado como trabajo efectivo.

4.—Con vigencia exclusiva para el año 2016, para adaptar la jornada a las 1752 horas anuales acordadas, los 23 de marzo, 16 mayo, 23 de junio, 26 de julio, 16 de agosto y 31 de octubre, se fijan como festivos de convenio y remunerables a todos los efectos. En los ayuntamientos en donde la festividad local coincida con día No laborable o festivo de Convenio, se trasladará al día inmediatamente siguiente. No obstante, estos días podrán ser modificados por acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Así mismo, en cada empresa se fijará en el correspondiente calendario laboral el resto de los días necesarios para ajustarse a la jornada anual máxima como no laborables retribuidos, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores

Los días de descanso retribuido, establecidos en el párrafo 5, podrán ser modificados por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, o sus representantes legales, para ajustarlos a las necesidades de las partes.

Artículo 17.—DISTRIBUCION DE LA JORNADA

1.—Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa, por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamiento de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las



modificaciones al mismo deberá de ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2.—Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En computo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en computo semanal de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

3.—Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

El empresario podrá distribuir irregularmente 145 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Asimismo, dentro del cómputo máximo de las 145 horas anuales, el empresario dispondrá de una bolsa de cinco días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

4.—la distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

5.—En caso de disfrute de días libres como compensación de disfrute de las horas en saldo positivo, los trabajadores percibirán todos los conceptos retributivos salariales y extrasalariales que correspondan.

6.—Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

7.—La distribución irregular de la jornada de trabajo recogida en el presente artículo podrá ser modificada por acuerdo entre la empresa y los Representantes Legales de los trabajadores. En caso de no existir Representantes de los Trabajadores la propuesta de regulación de la distribución irregular de la jornada se presentará por escrito a la Comisión Paritaria que resolverá dicha propuesta según lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.



8.—La compensación y disfrute del saldo derivado de la distribución Irregular de la jornada se aplicará según los siguientes parámetros:

Saldo Negativo:

a) La empresa solicitará al trabajador la compensación de dicho saldo negativo con una antelación mínima de cinco días, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

b) Dicha compensación se realizará siguiendo los límites establecidos de jornada máxima diaria recogidos en el presente Convenio Colectivo.

Saldo Positivo:

a) Se podrá disfrutar de la bolsa individual para necesidades de carácter personal y/o familiar.

b) Los periodos de descanso compensatorio correspondiente se disfrutarán preferentemente en días completos o medios días previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

c) Los días u horas de descanso correspondiente no podrán acumularse a puentes ni vacaciones.

d) Los días completos de disfrute de las horas en saldo positivo no acarrearán la pérdida de los pluses y complementos abonables por día laborable de presencia.

Las horas de compensación generadas en saldo positivo o negativo se compensará o disfrutará dentro de los primeros seis meses del año siguiente al año natural en el que han generado.

En todo caso, la empresa y el trabajador podrán acordar de mutuo acuerdo, una compensación y disfrute distinta a la aquí recogida.

Artículo 18.—SALARIOS

Los sueldos o salarios del presente convenio para el año 2014, 2015 y 2016 serán los que figuran en la tabla anexa.

Artículo 19.—REVISIÓN SALARIAL

Para el año 2016 se aplicará la revisión correspondiente en virtud del exceso de la tasa de variación anual (IPC) si supera el 3% a 31 de diciembre de 2016.



Artículo 20.—ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

En virtud de lo establecido en el Convenio Estatal de la Madera, recogido en el artículo 17 del Convenio Colectivo de Carpintería de Ribera de la provincia de Pontevedra para 1996 (B.O.P nº 193, de 4/10/1996, D.O.G. nº 193, de 2/10/1996), a todos los trabajadores afectados por el presente convenio que a 31 de diciembre de 1996 vinieran percibiendo el complemento personal de “antigüedad consolidada”, se les mantendrá dicho concepto y cuantía.

Artículo 21.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se consideran gratificaciones extraordinarias, los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

1.—Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de gratificación de verano y gratificación de navidad, que serán abonadas, respectivamente antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

2.—Devengo de gratificaciones:

Gratificación de verano: Del 1 de enero al 30 de junio; Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre

3.—La cuantía de estas gratificaciones extraordinarias es la que figura en las tablas salariales de este convenio, incrementada, en el caso que proceda, con el plus de asistencia y la antigüedad que corresponda.

4.—La gratificación de marzo establecida en este convenio se seguirá abonando en la forma que se ha realizado hasta la fecha y a razón de treinta (30) v días para todas las categorías sobre los salarios de la tabla anexa, abonándose el día laboral inmediatamente anterior a 19 de marzo, en las mismas condiciones que las gratificaciones de verano y navidad. El devengo de la gratificación de marzo será del 1 de marzo a 28 de febrero.

5.—Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 22.—HORAS EXTRAORDINARIAS

1.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2.—El número de horas extraordinarias que realce cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.



3.—No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo de número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4.—Las horas extraordinarias, en todo caso por su naturaleza, serán voluntarias, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

5.—La retribución de las horas extraordinarias se determinará siguiendo los siguientes criterios:

A) Las realizadas en día laborable sufrirán un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

B) Las realizadas en día no laborable sufrirán un incremento del que se pacte en cada empresa y siempre será superior al valor de la hora extra en día laborable.

6.—El valor de la hora ordinaria (VHO) se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

7.—Se podrá optar entre abonar las horas extraordinarias, conforme a lo previsto en el apartado 1 de este artículo o compensarlas con tiempo de descanso retribuido. Si se ejerce esta última opción por cada hora extraordinaria realizada en un día laborable habrá que compensar al trabajador con 1 hora y 30 minutos de descanso retribuido; si la hora extraordinaria se realiza en día no laborable la compensación reglamentaria consistirá en valor equivalente en descanso en que tenga la hora extraordinaria en los casos en que se opte por su retribución.

En el caso de que el trabajador tenga horas de descanso acumuladas el disfrute del mismo será el siempre pactado entre el empresario y el trabajador.

8.—Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.

9.—Los trabajadores nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias



Artículo 23.–PLUS DE TRANSPORTE

Se establece para todo el personal de las empresas afectadas por este convenio un plus de transporte a distancia para cada día efectivamente trabajado, repartido de lunes a viernes, a razón de la cantidad de 2,65 euros por día laborable. No se tendrá derecho a este plus los días que se trabaje menos de media jornada. En el caso de trabajar un sábado se pagará la parte proporcional, siendo el mínimo media jornada.

Artículo 24.–DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Las empresas que no entreguen a sus trabajadores las herramientas necesarias para la realización de su trabajo y fueran propiedad de estos, abonarán en compensación al desgaste de las mismas 2,23 euros por día trabajado.

Artículo 25.–PLUS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Se establece un plus de puntualidad y asistencia para todo el personal afectado por el presente convenio.

Dicho premio consistirá en una cantidad mensual de 37,36 y su percepción estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Se entenderá por falta de puntualidad cuando el trabajador no esté a toque de sirena, o similar a disposición del encargado para comenzar su jornada laboral.

También se entenderá falta de puntualidad su incorporación hasta 30 minutos después de iniciada la jornada de trabajo.

2. En los supuestos anteriores, el trabajador perderá el 5% del premio de puntualidad y asistencia por cada uno de los retrasos.

3. Si la incorporación del trabajador se produce después de los primeros 30 minutos de comenzada la jornada laboral, se considerará como falta de asistencia de media jornada perdiéndose el 10% del premio cada vez que se produzca dicha falta.

4. La falta de asistencia de una jornada de trabajo, ocasionará la pérdida del 25% del premio.

5. Los permisos y licencias establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Estatal del Sector de la Madera no serán considerados como falta de puntualidad y asistencia.



Artículo 26. DIETAS

1.—Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden del empresario tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctaciones en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas:

- dieta completa con pernoctación: 50,00 euros.
- dieta completa: 29,50 euros.
- media dieta: 13,70 euros.

Asimismo, todos los trabajadores desplazados fuera de la provincia percibirán un plus de 1,50 euros por cada día laborable mientras dure dicho desplazamiento.

2.—Si por circunstancias excepcionales los gastos originados sobrepasan los importes establecidos al efecto, el exceso será pagado por la empresa, previo conocimiento y posterior justificación del trabajador.

3.—Si la empresa se hiciese cargo de todos los gastos no abonará cantidad alguna por estos conceptos a los trabajadores.

4.—Serán por cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento a un centro de trabajo distinto del habitual, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador ya abonándole la compensación correspondiente. En el caso de que el trabajador tenga que usar medios ajenos a los de la empresa, esta le abonará 0,24 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 27.—TRABAJOS PENOSOS, MOLESTOS Y TOXICIDAD

Las empresas que tengan efectuada la evaluación de riesgos y planificada su prevención por los medios o entidades legalmente establecidas, con participación del Comité o Delegados de Prevención, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cuando se desarrollen tareas en un centro de trabajo ajeno que cuente con evaluación de riesgos elaborada por la empresa principal, aplicarán el incremento establecido a continuación en aquellos puestos que en la relación de tareas y trabajos sean considerados o presenten riesgos específicos.

1.—A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas deberá abonársele un incremento del 30% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.



2.—Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo.

3.—Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de especial penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

4.—No obstante lo señalado, y ante las dificultades existentes para la aplicación práctica de lo dispuesto en los párrafos anteriores, que requiere el control detallado de los tiempos y supuestos de exposición a los riesgos, la empresa que no tenga establecido un control de tiempos de exposición, de acuerdo con el Delegado o Delegados de Personal, pagará por día efectivo de trabajo a todos los trabajadores, excepto al personal que realice trabajos exclusivamente de administración, la cantidad de 3,31 euros por día.

5.—Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar aquellas actividades o puestos de trabajo que hayan sido declarados insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

Artículo 28.—CLAUSULA DE INAPLICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO

1.—Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio colectivo todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2.—A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución de tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistemas de remuneración y cuantía salarial



e) Sistemas de trabajo y rendimiento

f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

3.—Sin perjuicio de las causas previstas en el art. 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento de empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el convenio.

1.—Procedimiento

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará al inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un periodo de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique dicha solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, solo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo



aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de la inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de “jornada” y horario y distribución de tiempo de trabajo” en la Ley para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto los términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias, según el Decreto 101/2015 de 18 de junio, publicado el 22 de julio en el DOG, a un arbitraje vinculante delante de la comisión tripartita Galega para la Inaplicación de Convenio Colectivo o los órganos correspondientes de la Comunidad Autónoma, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el art. 91 del E.T.



La Comisión Paritaria remitirá las actuaciones al Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos de Pontevedra.

Artículo 29.—VACACIONES

Se fija el periodo de vacaciones en 30 días naturales para todas los grupos y categorías afectadas por el presente convenio, que se harán efectivas sobre el salario que se fija en la tabla anexa del convenio, incrementándose dicha cantidad con los aumentos de antigüedad y plus de asistencia.

A efectos de distribución y adecuación de la jornada anual de 1752 horas de trabajo efectivo para el año 2016, veintidós días de vacaciones, como mínimo, serán laborables, pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpida siempre que no se excedan los treinta días naturales, en caso contrario, se disfrutarán los treinta días naturales quedando el exceso de días laborables para posterior disfrute del trabajador. No se computarán a efectos vacacionales los días fijados en este convenio como retribuidos y no laborables.

La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas correspondientes a todo el contrato en vigor.

Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si, el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Si en el momento en que a un trabajador le correspondiese, por estar así establecido, el inicio del período vacacional y se encontrase en situación de IT por cualquier motivo, tendrá derecho al aplazamiento de su disfrute, de común acuerdo con la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa con, al menos, dos meses de antelación a su disfrute y, en todo caso, siempre en el primer trimestre de cada año, para conocimiento de todos los trabajadores/as.



Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, el parto o la lactancia natural o con la suspensión del contrato de trabajo establecido en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En caso de desacuerdo, en cuanto al disfrute de las vacaciones, la jurisdicción social resolverá el conflicto

Artículo 30.–PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo II, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Artículo 31.–ACCIDENTES DE TRABAJO

Las empresas abonarán a los productores accidentados por trabajo, a partir del primer día del accidente, la diferencia que exista entre la prestación económica que perciba del Seguro y la cantidad declarada a efectos de cotización a la Seguridad Social en su base de accidentes de trabajo.

Artículo 32.–ENFERMEDAD

Las empresas abonarán a los trabajadores a partir del decimoquinto día de enfermedad y mientras el pago de la I.T. se realice a través de la empresa, la diferencia que exista entre la prestación que perciban de la misma y el 90% de la cantidad declarada a efectos de cotización a la Seguridad Social.

Las empresas están obligadas a abonar el 100% de los dos primeros días de la primera baja de cada año.

Para asistir al médico especialista de la seguridad social, cuando la consulta coincida con el horario de trabajo y se prescriba la mencionada consulta por el facultativo de medicina general el trabajador tendrá derecho hasta un máximo de cuatro horas al día por cada una de las ocasiones en que deba acudir al mismo, siempre que se justifique debidamente con el volante acreditativo la referida prescripción médica y la necesidad del empleo del tiempo



empleado. En los casos del médico de cabecera ó a acompañar a los hijos o cónyuge al médico, tendrá derecho a disponer de hasta 16 horas al año con un máximo de cuatro horas por salida siempre que se justifique debidamente.

Artículo 33.—BAJA HOSPITALARIA

En el caso de baja hospitalaria las empresas complementarán desde el primer día y durante el tiempo de ingreso hospitalario, la prestación económica por incapacidad temporal que abone la Seguridad Social o la Mutuality Patronal hasta el 100% de la base de cotización, mientras el pago de la I.T. sea a cargo de la empresa.

Se entenderá por Baja Hospitalaria estar un mínimo de 2 días de pernocta en el hospital.

Artículo 34.—REVISIÓN MÉDICA

Todas las empresas estarán obligadas a concertar una revisión médica anual para sus trabajadores. Estos dispondrán, durante la jornada laboral y sin pérdida de retribución, del tiempo necesario para efectuar el mencionado reconocimiento. Los gastos de desplazamiento necesarios correrán a cargo de la empresa.

Los reconocimientos médicos generales no serán necesarios en los casos en que los reconocimientos médicos específicos de cada puesto de trabajo incluyan las pruebas recogidas en los generales correspondientes al año natural.

Artículo 35.—JUBILACIÓN. ACCIÓN ASISTENCIAL

A todo el personal de la empresa que, llevando como mínimo cinco años de antigüedad en ella y teniendo cumplida la edad mínima pensionable, solicite y obtenga de la Mutuality la jubilación reglamentaria, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales suplementarios de vacaciones.

Artículo 36.—SEGUROS COLECTIVOS

1.—Las empresas concertarán seguros colectivos de Accidentes con primas integradas a su cargo, mediante pólizas que cubran las siguientes indemnizaciones:

- Accidente laboral con resultado de muerte: 18.000euros
- Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total para profesión habitual: 20.000euros
- Accidente laboral con resultado de invalidez absoluta para todo trabajo o gran invalidez: 23.000euros

2.—Las empresas concertarán seguros colectivos con primas integradas a su cargo, mediante pólizas que cubran las siguientes indemnizaciones:



- Fallecimiento de un trabajador por enfermedad común o accidente no laboral una mensualidad de salario.
- Invalidez permanente para la profesión habitual o para todo trabajo por importe de una mensualidad de salario.
- En caso de fallecimiento este importe será pagado según relación siguiente: viuda, descendientes legítimos, legitimados, ilegítimos o naturales reconocidos, menores de 18 años o inútiles para el trabajo, hermanos huérfanos menores de la mencionada edad que estuviesen a su cargo, solteras o viudas, ascendientes pobres sin derecho a la pensión, con tal que sea sexagenarios.

Artículo 37.–ROPAS DE TRABAJO

Las empresas entregarán a sus productores dos monos o buzos y dos pares de botas de seguridad homologadas, por año.

Podrá suministrarse más ropa de trabajo, cuando así sea establecido por el servicio de prevención de la empresa.

La empresa estará obligada a facilitar gafas graduadas de trabajo a todos aquellos trabajadores que las precisen en el desarrollo de las actividades propias de su puesto de trabajo, siempre que en razón al trabajo que realice sufrieran deterioro.

Artículo 38.–SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Todos los trabajadores están obligados a llevar y utilizar las medidas de seguridad y protección que facilite la empresa, para evitar el accidente del trabajo. Especialmente significar la obligación de llevar el casco de protección y las botas de seguridad.

El incumplimiento del presente artículo por parte de los trabajadores, se considera como falta y será sancionado según la legislación vigente.

Las empresas se obligan al cumplimiento inexcusable de las normas de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, responsabilizándose de la dotación de las medidas de prevención adecuadas a las actividades a realizar, así como de desarrollar actuaciones y potenciar hábitos preventivos.

Las empresas se comprometerán a impartir para todos los trabajadores la formación adecuada a cada puesto de trabajo. La formación se impartirá durante la jornada laboral.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los delegados de prevención la realización del curso básico de prevención durante la jornada laboral, siendo de la calidad adecuada.



Si un trabajador no puede participar en el curso organizado por la empresa en las horas laborales de trabajo, pactará con la empresa su realización fuera de la jornada laboral. El tiempo empleado en dicha formación será compensado por descanso equivalente.

Los encargados de las empresas tendrán necesariamente la formación adecuada a la actividad de la empresa.

Artículo 39 – IGUALDAD DE GÉNERO

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y, con esa finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de 250 trabajadores, tengan uno o mas centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado con un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a la los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 40.—DERECHOS SINDICALES

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, tendrán como representantes legales de los trabajadores, derecho a disponer de 16 horas mensuales retribuidas como máximo para el ejercicio de sus funciones de representación. No obstante el párrafo anterior, podrán acumularse cada mes las horas de los distintos miembros del Comité



de Empresa y en su caso de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo ser relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Las salidas efectuadas habrán de justificarse debidamente.

Artículo 41.—SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (A.G.A), publicado en el D.O.G. de 8 de abril de 1992, que desenvolverá sus efectos en los ámbitos del presente convenio con el alcance previsto en el propio A.G.A..

Artículo 42.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En defecto de lo establecido en el Convenio, ambas partes deliberantes se comprometen a observar la normativa general vigente y el Convenio Estatal del Sector de la Madera.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.—El presente convenio colectivo se redactará en las dos lenguas oficiales de Galicia, y se publicará de la misma forma en el BOP.

SEGUNDA.—Este convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Pontevedra (BOP) excepto los conceptos económicos que tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016



- TABLA SALARIAL AÑO 2014 -

		Salario Mensual 2014	Salario Anual 2014	Salario Diario 2014
GRUPO 1	Ingenieros	2.130,15	31.952,18	
	Titulado Grado Superior	2.130,15	31.952,18	
	Analista de sistemas	1.934,03	29.010,45	
	Directores de Área o Servicio	1.934,03	29.010,45	
GRUPO 2	Ingenieros Técnicos	1.811,44	27.171,61	
	Técnicos en Relaciones Laborales	1.734,14	26.012,04	
	Titulados de Grado Medio	1.734,14	26.012,04	
	Ayudante de ingeniería	1.734,14	26.012,04	
	A.T.S.	1.734,14	26.012,04	
	Titulados Superiores de Entrada	1.734,14	26.012,04	
GRUPO 3	Jefes Administrativos 1ª	1.669,80	25.047,02	
	Delineante Proyectista	1.651,17	24.767,50	
	Jefes de Área o Servicio	1.607,41	24.111,20	
	Encargado General	1.559,89	23.398,39	
	Jefe de Taller	1.519,16	22.787,39	
	Maestro Industrial	1.519,16	22.787,39	
	Jefe Administrativo 2ª	1.477,83	22.167,41	
	Analista Programador	1.383,39	20.750,78	
	Dibujante Proyectista	1.383,39	20.750,78	
GRUPO 4	Delineante de 1ª	1.341,89	20.128,41	
	Técnico Organización 1ª	1.341,89	20.128,41	
	Técnico en Prevención de Riesgos Laborales	1.341,89	20.128,41	
	Oficial Administrativo 1ª	1.341,89	20.128,41	
	Encargados	1.312,02	19.680,35	
	Encargado de Sección	1.262,69	18.940,39	
	Jefe de Sección	1.262,69	18.940,39	
	Jefe de Equipo	1.243,84	18.657,64	
	Profesional de oficio especial	1.243,84	18.657,64	



GRUPO 5	Oficial General 1ª		18.388,14	40,41
	Viajante	1.206,35	18.095,20	
	Delineante de 2ª	1.206,35	18.095,20	
	Oficial Administrativo 2ª	1.206,35	18.095,20	
	Técnico Organización 2ª	1.206,35	18.095,20	
	Oficial General 2ª		17.333,53	38,10
	Conductor de vehículos o Maquinaria (carnet especial)		17.333,53	38,10
	Oficial Pintura 1ª		17.333,53	38,10
	Oficial Pintura 2ª		17.161,50	37,72
GRUPO 6	Ayudante		16.915,53	37,18
	Listero		16.915,53	37,18
	Conductor de Vehículos o Maquinaria (NO carnet especial)		16.915,53	37,18
	Oficial 3ª		16.772,24	36,86
	Especialista		16.772,24	36,86
GRUPO 7	Peón		16.566,09	36,41
	Auxiliar Administrativo	1.087,22	16.308,23	
	Telefonista. Recepcionista	1.057,43	15.861,52	
	Almacenero	1.057,43	15.861,52	
	Personal de Limpieza	1.057,43	15.861,52	
	Ordenanza	1.057,43	15.861,52	
	Portero	1.057,43	15.861,52	
APENDICE	Aprendiz 2º año		14.362,13	31,57
	Aprendiz 1º año		13.491,54	29,65
	Aspirante administrativo		12.934,22	28,43
	Contrato Prácticas 1º año		60%	
	Contrato Prácticas 2º año		75%	
	Contrato Formación 1º año		75%	
	Contrato Formación 2º año		85%	
	Contrato Formación 3º año		95%	



- TABLA SALARIAL AÑO 2015 -

		Salario Mensual 2015	Salario Anual 2015	Salario Diario 2015
GRUPO 1	Ingenieros	2.151,45	32.271,70	
	Titulado Grado Superior	2.151,45	32.271,70	
	Analista de sistemas	1.953,37	29.300,55	
	Directores de Área o Servicio	1.953,37	29.300,55	
GRUPO 2	Ingenieros Técnicos	1.829,56	27.443,33	
	Técnicos en Relaciones Laborales	1.751,48	26.272,16	
	Titulados de Grado Medio	1.751,48	26.272,16	
	Ayudante de ingeniería	1.751,48	26.272,16	
	A.T.S.	1.751,48	26.272,16	
	Titulados Superiores de Entrada	1.751,48	26.272,16	
GRUPO 3	Jefes Administrativos 1ª	1.686,50	25.297,49	
	Delineante Proyectista	1.667,68	25.015,18	
	Jefes de Área o Servicio	1.623,49	24.352,31	
	Encargado General	1.575,49	23.632,37	
	Jefe de Taller	1.534,35	23.015,26	
	Maestro Industrial	1.534,35	23.015,26	
	Jefe Administrativo 2ª	1.492,61	22.389,08	
	Analista Programador	1.397,22	20.958,29	
	Dibujante Proyectista	1.397,22	20.958,29	
GRUPO 4	Delineante de 1ª	1.355,31	20.329,69	
	Técnico Organización 1ª	1.355,31	20.329,69	
	Técnico en Prevención de Riesgos Laborales	1.355,31	20.329,69	
	Oficial Administrativo 1ª	1.355,31	20.329,69	
	Encargados	1.325,14	19.877,15	
	Encargado de Sección	1.275,32	19.129,79	
	Jefe de Sección	1.275,32	19.129,79	
	Jefe de Equipo	1.256,28	18.844,22	
	Profesional de oficio especial	1.256,28	18.844,22	



GRUPO 5	Oficial General 1ª		18.572,02	40,82
	Viajante	1.218,41	18.276,15	
	Delineante de 2ª	1.218,41	18.276,15	
	Oficial Administrativo 2ª	1.218,41	18.276,15	
	Técnico Organización 2ª	1.218,41	18.276,15	
	Oficial General 2ª		17.506,87	38,48
	Conductor de vehículos o Maquinaria (carnet especial)		17.506,87	38,48
	Oficial Pintura 1ª		17.506,87	38,48
	Oficial Pintura 2ª		17.333,12	38,09
GRUPO 6	Ayudante		17.084,69	37,55
	Listero		17.084,69	37,55
	Conductor de Vehículos o Maquinaria (NO carnet especial)		17.084,69	37,55
	Oficial 3ª		16.939,96	37,23
	Especialista		16.939,96	37,23
GRUPO 7	Peón		16.731,75	36,77
	Auxiliar Administrativo	1.098,09	16.471,31	
	Telefonista. Recepcionista	1.068,01	16.020,14	
	Almacenero	1.068,01	16.020,14	
	Personal de Limpieza	1.068,01	16.020,14	
	Ordenanza	1.068,01	16.020,14	
	Portero	1.068,01	16.020,14	
APENDICE	Aprendiz 2º año		14.505,75	31,88
	Aprendiz 1º año		13.626,46	29,95
	Aspirante administrativo		13.063,56	28,71
	Contrato Prácticas 1º año		60%	
	Contrato Prácticas 2º año		75%	
	Contrato Formación 1º año		75%	
	Contrato Formación 2º año		85%	
	Contrato Formación 3º año		95%	



- TABLA SALARIAL AÑO 2016 -

		Salario Mensual 2016	Salario Anual 2016	Salario Diario 2016
GRUPO 1	Ingenieros	2.183,72	32.755,78	
	Titulado Grado Superior	2.183,72	32.755,78	
	Analista de sistemas	1.982,67	29.740,06	
	Directores de Área o Servicio	1.982,67	29.740,06	
GRUPO 2	Ingenieros Técnicos	1.857,00	27.854,98	
	Técnicos en Relaciones Laborales	1.777,75	26.666,24	
	Titulados de Grado Medio	1.777,75	26.666,24	
	Ayudante de ingeniería	1.777,75	26.666,24	
	A.T.S.	1.777,75	26.666,24	
	Titulados Superiores de Entrada	1.777,75	26.666,24	
GRUPO 3	Jefes Administrativos 1ª	1.711,80	25.676,95	
	Delineante Proyectista	1.692,69	25.390,41	
	Jefes de Área o Servicio	1.647,84	24.717,59	
	Encargado General	1.599,12	23.986,86	
	Jefe de Taller	1.557,37	23.360,49	
	Maestro Industrial	1.557,37	23.360,49	
	Jefe Administrativo 2ª	1.514,99	22.724,92	
	Analista Programador	1.418,18	21.272,66	
	Dibujante Proyectista	1.418,18	21.272,66	
GRUPO 4	Delineante de 1ª	1.375,64	20.634,64	
	Técnico Organización 1ª	1.375,64	20.634,64	
	Técnico en Prevención de Riesgos Laborales	1.375,64	20.634,64	
	Oficial Administrativo 1ª	1.375,64	20.634,64	
	Encargados	1.345,02	20.175,31	
	Encargado de Sección	1.294,45	19.416,74	
	Jefe de Sección	1.294,45	19.416,74	
	Jefe de Equipo	1.275,13	19.126,88	
	Profesional de oficio especial	1.275,13	19.126,88	



GRUPO 5	Oficial General 1ª		18.850,60	41,34
	Viajante	1.236,69	18.550,29	
	Delineante de 2ª	1.236,69	18.550,29	
	Oficial Administrativo 2ª	1.236,69	18.550,29	
	Técnico Organización 2ª	1.236,69	18.550,29	
	Oficial General 2ª		17.769,47	38,97
	Conductor de vehículos o Maquinaria (carnet especial)		17.769,47	38,97
	Oficial Pintura 1ª		17.769,47	38,97
	Oficial Pintura 2ª		17.593,12	38,58
GRUPO 6	Ayudante		17.340,96	38,03
	Listero		17.340,96	38,03
	Conductor de Vehículos o Maquinaria (NO carnet especial)		17.340,96	38,03
	Oficial 3ª		17.194,06	37,71
	Especialista		17.194,06	37,71
GRUPO 7	Peón		16.982,73	37,24
	Auxiliar Administrativo	1.114,56	16.718,38	
	Telefonista. Recepcionista	1.084,03	16.260,44	
	Almacenero	1.084,03	16.260,44	
	Personal de Limpieza	1.084,03	16.260,44	
	Ordenanza	1.084,03	16.260,44	
	Portero	1.084,03	16.260,44	
APENDICE	Aprendiz 2º año		14.723,34	32,29
	Aprendiz 1º año		13.830,86	30,33
	Aspirante administrativo		13.259,51	29,08
	Contrato Prácticas 1º año		60%	
	Contrato Prácticas 2º año		75%	
	Contrato Formación 1º año		75%	
	Contrato Formación 2º año		85%	
	Contrato Formación 3º año		95%	



- ATRASOS AÑO 2015 -

		Atrasos 2015
GRUPO 1	Ingenieros	159,76
	Titulado Grado Superior	159,76
	Analista de sistemas	145,05
	Directores de Área o Servicio	145,05
GRUPO 2	Ingenieros Técnicos	135,86
	Técnicos en Relaciones Laborales	130,06
	Titulados de Grado Medio	130,06
	Ayudante de ingeniería	130,06
	A.T.S.	130,06
	Titulados Superiores de Entrada	130,06
GRUPO 3	Jefes Administrativos 1ª	125,24
	Delineante Proyectista	123,84
	Jefes de Área o Servicio	120,56
	Encargado General	116,99
	Jefe de Taller	113,94
	Maestro Industrial	113,94
	Jefe Administrativo 2ª	110,84
	Analista Programador	103,75
	Dibujante Proyectista	103,75
GRUPO 4	Delineante de 1ª	100,64
	Técnico Organización 1ª	100,64
	Técnico en Prevención de Riesgos Laborales	100,64
	Oficial Administrativo 1ª	100,64
	Encargados	98,40
	Encargado de Sección	94,70
	Jefe de Sección	94,70
	Jefe de Equipo	93,29
	Profesional de oficio especial	93,29



GRUPO 5	Oficial General 1ª	91,94
	Viajante	90,48
	Delineante de 2ª	90,48
	Oficial Administrativo 2ª	90,48
	Técnico Organización 2ª	90,48
	Oficial General 2ª	86,67
	Conductor de vehículos o Maquinaria (carnet especial)	86,67
	Oficial Pintura 1ª	86,67
	Oficial Pintura 2ª	85,81
GRUPO 6	Ayudante	84,58
	Listero	84,58
	Conductor de Vehículos o Maquinaria (NO carnet especial)	84,58
	Oficial 3ª	83,86
	Especialista	83,86
GRUPO 7	Peón	82,83
	Auxiliar Administrativo	81,54
	Telefonista. Recepcionista	79,31
	Almacenero	79,31
	Personal de Limpieza	79,31
	Ordenanza	79,31
	Portero	79,31
APENDICE	Aprendiz 2º año	71,81
	Aprendiz 1º año	67,46
	Aspirante administrativo	64,67
	Contrato Prácticas 1º año	60%
	Contrato Prácticas 2º año	75%
	Contrato Formación 1º año	75%
	Contrato Formación 2º año	85%
	Contrato Formación 3º año	95%

PLUS ASISTENCIA

2,74

PLUS TRANSPORTE

2,83

DESGASTE HERRAMIENTAS

2,38



Anexo . CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS									
Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas Extras	Compl. Antig.	Incent. (1)	Compl. Convenio	Compl. Puesto Trabajo	Compl. no Salariales	
Fallecimiento de hijos y cónyuge.	Diez días naturales.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho.
Fallecimiento de padres, abuelos, nietos, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante médico que acredite el hecho
Hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Cinco días naturales	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Libro de Familia o certificado de Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Libro de Familia o Certificado Oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter publico o personal	El indispensable o el que marque la norma	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta 9 meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Libro de Familia o certificado de adopción
Traslado (art. 40 E.T.)	Tres días laborables	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Matrimonio de hijos, padre o madre	El día natural	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Recuperación del permiso de conducir con la asistencia a los cursos necesarios cuando la pérdida del mismo haya estado motivado por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	

(1) Media percibida en el mes anterior

(2) Todos las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos

(3) Corresponde al propio trabajador el acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad corresponderían los días de permiso oportunos.



**CONVENIO COLECTIVO DE CARPINTERÍA DE RIBEIRA
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA AÑO 2014–2016***Artigo 1.–PARTES ASINANTES*

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

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

Artigo 2.–ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL E PERSOAL

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

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

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

Artigo 3.–ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA

1.–A vixencia será de 3 anos, desde o 1 de xaneiro de 2014 ao 31 de decembro de 2016. Unha vez finalizada a vixencia inicial ou de calquera das súas prorrogas o texto do convenio continuará rexendo na súa totalidade, tanto no seu contido normativo como obrigacional ata que sexa substituído por outro. Para dar cumprimento ao previsto no artigo 86.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que este convenio non precisa denuncia previa para iniciar as deliberacións do Convenio que o substitúa.

Artigo 4.–VINCULACIÓN Á TOTALIDADE

Sendo as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, o presente convenio será nulo e quedará sen efecto no caso de que a xurisdición competente anulase ou invalidase algún dos seus pactos. Se se dese tal suposto, as partes signatarias deste convenio comprométense a reunirse dentro dos 10 días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente, co obxecto de resolver o problema exposto.

Artigo 5.–CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

Todas as melloras contidas no presente convenio, establécense con carácter de mínimas.



Os pactos ou situacións existentes en calquera empresa, que no seu conxunto impliquen condicións máis beneficiosas, respecto das convidas, serán respectadas.

Artigo 6.–COMISIÓN PARITARIA

Créase unha comisión paritaria composta por un máximo de doce membros que serán designados por metade por cada unha das partes, sindical e empresarial, na forma que decidan as respectivas organizacións e coas funcións que se especifican no artigo seguinte.

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

A) Vixilancia e seguimento deste convenio.

B) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.

C) Cantas outras funcións de maior eficacia práctica do presente convenio derívense do estipulado no seu texto e anexos que forman parte do mesmo.

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.

Como trámite que será previo e preceptivo a toda a actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes signatarias do presente convenio obríganse a poñer en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen exporse coa interpretación e aplicación deste convenio colectivo, sempre que sexa da súa competencia conforme ao establecido no apartado anterior, a fin de que mediante a súa intervención, resolvase o problema exposto, ou se iso non fose posible, emita ditame respecto diso. Devandito trámite previo entenderase cumprido no caso de que houber transcorrido o prazo previsto no seguinte apartado, sen que emitise resolución ou ditame.

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

A) Exposición sucinta e concreta do asunto.

B) Razóns e fundamentos que entenda asístenlle ao proponente.

C) Proposta ou petición concreta que se formule á Comisión.

Ao escrito-proposta acompañaranse cuantos documentos enténdanse necesarios par a mellor comprensión e resolución do problema.



A Comisión poderá solicitar por vía de ampliación tanta información ou documentación estime pertinente para unha mellor e máis completa información do asunto a cuxo efecto concederá un prazo ao proponente que non poderá exceder de cinco días hábiles.

A Comisión Paritaria, unha vez recibido o escrito-proposta, ou, no seu caso, completada a información pertinente, dispoñerá dun prazo non superior a 20 días hábiles para resolver a cuestión suscitada, ou se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame.

Transcorrido devandito prazo sen producirse resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

Cando sexa preciso evacuar consultas o prazo poderá ser ampliado no tempo que a propia comisión determine.

Artigo 7.-CONDICIÓN XERAIS DE INGRESO

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

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

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

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

4.-O empresario entregará, nun prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato, aos representantes legais dos trabadores unha copia básica de todos os contratos que se realicen.

5.-As empresas quedan obrigadas a publicar no seu taboleiro de anuncios o modelo TC-2 correspondente ao último mes en que se fíxese efectiva a liquidación.

Artigo 8.-CONTRATO FIXO DE PERSOAL

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



Artigo 9.–CONTRATOS FORMATIVOS

1.—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, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, de acordo coas leis reguladoras do sistema educativo vixente, ou de certificado de profesionalidade de acordo co previsto na Lei Orgánica 5/2002 do 19 de xuño, das Cualificaciónes e da Formación Profesional, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos cinco anos, ou de sete anos cando o contrato se concierte cun traballador con discapacidade, inmediatamente seguintes á terminación 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, risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato.

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

e) A retribución do traballador será a fixada no convenio colectivo para os traballadores en practicas, sen que, na súa falta, poida ser inferior ao 60% ou ao 75% durante o primeiro ou o segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado no convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

e) Se ao termo do contrato o traballador continuase na empresa non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración das prácticas a efectos de antigüidade na empresa.



2.—O contrato para a formación e a aprendizaxe terá por obxecto a cualificación profesional dos traballadores nun réxime de alternancia de actividade 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) Poderase celebrar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 25 anos que carezan de 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 que cursen formación profesional de sistema educativo

O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concierte 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, nos casos en que sexan contratados por parte das empresas de inserción que estea cualificadas e activas no rexistro correspondente.

b) A duración mínima do contrato será de 6 meses e a máxima de 3 anos. En cas ou de que o contrato se houberse concertado por unha duración inferior á máxima legal indicada anteriormente, poderá prorrogarse mediante acordo entre as partes, ata por dúas veces, sen que a duración de cada prorroga poida ser inferior a 6 meses e sen que a duración total do contrato poida exceder de 3 anos

As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato.

c) Expirada a duración do contrato, o traballador non poderá ser contratado 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

d) Este tipo de contrato realizarase a tempo completo. O 25% total da xornada dedicarase a formación durante o primeiro ano, sendo do 15% durante o segundo e terceiro ano. Concretaranse no contrato as horas e días dedicados á formación. Así mesmo, especificarase no centro formativo, no seu caso, encargado do ensino teórico. O ensino teórico, se é posible, deberá ser previa á formación práctica ou alternarse con esta de forma racional.

No contrato deberá figurar o nome e grupo profesional do titor ou monitor encargado da formación práctica. O titor deberá velar pola adecuada formación do traballador en formación así como de todos os riscos profesionais. O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coa especialidade ou obxecto do contrato.



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

e) A retribución do traballador contratado para a formación será o establecido nas táboas salariais deste convenio para a devandita categoría, e en ningún caso poderá ser inferior ao 75%, 85% e 95%, do salario do axudante do convenio colectivo, durante o primeiro, segundo ou terceiro ano do contrato, respectivamente.

f) No caso de cesamento na empresa, entregárase ao traballador un certificado referente á formación práctica e teórica adquirida, na que constará a duración da mesma.

g) Mentres subsista o complemento extrasalarial, este percibirase en réxime de igualdade con respecto ao resto de traballadores.

Artigo 10.—XUBILACIÓN PARCIAL

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

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

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

Artigo 11.—CONTRATOS EVENTUAIS POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN

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

1.—A duración máxima pode ser de 12 meses nun período de 18 meses, contados a partir do momento en que se produzan as causas.



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

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

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

Artigo 12.—CONTRATO PARA OBRA OU SERVIZO DETERMINADO

É o contrato celebrado ao amparo do artigo 15.1.a) do Estatuto dos Traballadores e que se concierta para a realización dunha obra ou servizo determinados, con autonomía e sustantividade propia dentro da actividade e cuxa execución, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta.

1.—Poderanse realizar contratos ao amparo do artigo 15.1 a) do ET, é dicir, para obra ou servizo determinados, para as seguintes actividades:

A) Traballos de reparación das instalacións

B) Para a realización dunha obra ou servizo determinado, con sustantividade propia aínda tratándose da actividade normal da mesma incluíndose os labores na propia empresa, inherentes á preparación das mesmas.

2.—A duración máxima dos contratos de obra ou servizo determinado será de 4 anos. Transcorrido devandito prazo os traballadores que realizasen idéntica actividade e no mesmo posto de traballo adquirirán a condición de fixos da empresa.

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

Artigo 13. CONTRATO PARA O FOMENTO DA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Son aqueles contratos que se celebren de acordo coa lexislación vixente que regule os programas para o fomento de emprego.

Artigo 14.—EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

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



Artigo 15.—PROMOCIÓN NO TRABALLO

Os ascensos estarán suxeitos ao seguinte réxime:

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

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

a) Titulación adecuada

b) Coñecemento do posto de traballo

c) Historial profesional

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

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

Artigo 16.—XORNADA

1.—A Xornada laboral ordinaria será de 40 horas semanais de traballo efectivo realizadas de luns a venres, equivalentes a mil setecentas cincuenta e dous (1.752) horas durante a vixencia do presente convenio colectivo.

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

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

4.—Con vixencia exclusiva para o ano 2016, para adaptar a xornada ás 1752 horas anuais acordadas, os 23 de marzo, 16 maio, 23 de xuño, 26 de xullo, 16 de agosto e 31 de outubro, fíxanse como festivos de convenio e remunerables para todos os efectos. Nos concellos onde a festividade local coincida con día Non laborable ou festivo de Convenio, trasladarase ao día inmediatamente seguinte. Con todo, estes días poderán ser modificados por acordo



entre a empresa e os traballadores. Así mesmo, en cada empresa fixarase no correspondente calendario laboral o resto dos días necesarios para axustarse á xornada anual máxima como non laborables retribuídos, por acordo entre a empresa e os traballadores

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

Artigo 17.—DISTRIBUCION DA XORNADA

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

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

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

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

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

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



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

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

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

7.—A distribución irregular da xornada de traballo recollida no presente artigo poderá ser modificada por acordo entre a empresa e os Representantes Legais dos traballadores. En caso de non existir Representantes dos Traballadores a proposta de regulación da distribución irregular da xornada presentarase por escrito á Comisión Paritaria que resolverá dita proposta segundo o establecido no artigo 6 do presente Convenio Colectivo.

8.—A compensación e goce do saldo derivado da distribución Irregular da xornada aplicarase segundo os seguintes parámetros:

Saldo Negativo:

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

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

Saldo Positivo:

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

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

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

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



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

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

Artigo 18.–SALARIOS

Os soldos ou salarios do presente convenio para o ano 2014, 2015 e 2016 serán os que figuran na táboa anexa.

Artigo 19.–REVISIÓN SALARIAL

Para o ano 2016 aplicarase a revisión correspondente en virtude do exceso da taxa de variación anual (IPC) se supera o 3% ao 31 de decembro de 2016.

Artigo 20.–ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

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

Artigo 21.–GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

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

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

2.–Deveño de gratificacións:

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

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



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

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

Artigo 22.—HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

9.—Os traballadores nocturnos non poderán realizar horas extraordinarias

Artigo 23.—PLUS DE TRANSPORTE

Establécese para todo o persoal das empresas afectadas por este convenio un plus de transporte a distancia para cada día efectivamente traballado, repartido de luns a venres, a razón da cantidade de 2,65 euros por día laborable. Non se terá dereito a este plus os días que se traballe menos de media xornada. No caso de traballar un sábado pagarase a parte proporcional, sendo o mínimo media xornada.

Artigo 24.—DESGASTE DE FERRAMENTAS

As empresas que non entreguen aos seus traballadores as ferramentas necesarias para a realización do seu traballo e fosen propiedade destes, abonarán en compensación ao desgaste das mesmas 2,23 euros por día traballado.

Artigo 25.—PLUS DE PUNTUALIDADE E ASISTENCIA

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

Devandito premio consistirá nunha cantidade mensual de 37,36 e a súa percepción estará suxeita ás seguintes regras:

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

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

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



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

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

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

Artigo 26.—DIETAS

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

- dieta completa con pernoita: 50,00 euros.
- dieta completa: 29,50 euros.
- media dieta: 13,70 euros.

Así mesmo, todos os traballadores desprazados fóra da provincia percibirán un plus de 1,50 euros por cada día laborable mentres dure devandito desprazamento.

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

3.—Se a empresa fíxese cargo de todos os gastos non abonará cantidade algunha por estes conceptos aos traballadores.

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

Artigo 27.—TRABALLOS PENOSOS, MOLESTOS E TOXICIDADE

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



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

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

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

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

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

Artigo 28.—CLAUSULA DE INAPLICACION DE CONDICIÓN DE TRABALLO

1.—Co obxecto de establecer o marco que posibilite un maior grao de estabilidade respecto do emprego no sector, considérase preciso establecer mecanismos que conduzan á aplicación daquelas medidas que, con carácter preventivo e conxuntural, diríxanse a favorecer aquel e iso mediante a suspensión, sempre con carácter temporal, da aplicación efectiva do Convenio sobre determinadas condicións de traballo.

Ditas medidas terán por obxecto a inaplicación temporal e efectiva do Convenio colectivo todo iso dentro do marco legal e convencional establecido.

2.—Para ese efecto a inaplicación ou suspensión temporal, e sen prexuízo do disposto no art. 82.3 do E.T., poderá afectar ás seguintes materias establecidas no convenio colectivo de ámbito superior á empresa que resulte aplicable e todo iso sen prexuízo do establecido no art. 41 do E.T.:

a) Xornada de traballo



- b) Horario e distribución de tempo de traballo
- c) Réxime de traballo a quendas
- d) Sistemas de remuneración e contía salarial
- e) Sistemas de traballo e rendemento
- f) Funcións, cando excedan os límites que para a mobilidade funcional prevé o art. 39 do E.T.

3.—Sen prexuízo das causas previstas no art. 82.3 do E.T., poderase proceder á inaplicación, nos termos regulados no presente artigo, cando a empresa alternativamente teña unha diminución persistente do seu nivel de ingresos ou a súa situación e perspectivas económicas poidan verse afectadas negativamente afectando as posibilidades de mantemento de emprego.

A efectos indemnizatorios, nos casos de extincións derivadas do artigo 50 do E.T. ou de despedimentos recoñecidos ou declarados improcedentes por causas alleas á vontade do traballador durante a inaplicación do Convenio tomarase como base do salario o que se debería percibir no caso de que non se inaplicase o convenio.

1. Procedemento

As empresas nas que concorran algunhas das causas de inaplicación previstas no apartado anterior comunicarán aos representantes dos traballadores o seu desexo de acollerse á mesma.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme ao disposto no art. 41.4 do E.T.

En ambos os casos comunicarase ao comezo do procedemento á Comisión Paritaria do Convenio.

O procedemento iníciase a partir da comunicación da empresa, abríndose un período de consultas coa representación dos traballadores ou comisión designada ou as seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que somen a maioría dos membros do Comité de Empresa ou entre os delegados de persoal.



Devandito período, que terá unha duración non superior a 15 días, versará sobre as causas motivadoras da decisión empresarial, debendo facilitar a empresa xunto coa comunicación citada no parágrafo anterior, a documentación que avale e xustifique dita solicitude.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas alegadas pola representación empresarial, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, só, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis aló do momento en que resulte aplicable un novo convenio na devandita empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo afectado e á autoridade laboral.

O acordo da inaplicación e a programación da recuperación das distintas e posibles materias afectadas non poderá supoñer o incumprimento das obrigacións establecidas relativas á eliminación das discriminacións retributivas por razóns de xénero, así como as establecidas en materia de ?xornada? e horario e distribución de tempo de traballo? na Lei para a Igualdade Efectiva de mulleres e homes.

En caso de desacordo e unha vez finalizado o período de consultas, as partes remitirán á Comisión Paritaria do Convenio afectado a documentación achegada xunto co acta correspondente acompañada das alegacións que, respectivamente, puidesen realizar.

A Comisión, unha vez examinados os documentos achegados, deberá pronunciarse sobre se na empresa concorren ou non algunha/s das causas de inaplicación previstas no apartado anterior.

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

A comisión paritaria dispoñerá dun prazo máximo de 7 días para resolver a inaplicación solicitada, debendo adoptarse os acordos por unanimidade.

No seu caso a Comisión deberá determinar con exactitude as materias afectadas pola inaplicación, así como determinar e concretar tanto os termos como o calendario da progresiva converxencia cara ao retorno das condicións suspendidas. Para ese efecto deberá ter en conta o prazo máximo de inaplicación establecido, que non poderá prorrogarse máis aló do momento en que resulte aplicable un novo convenio na empresa, así como a imposibilidade de incumprir as obrigacións anteriormente citadas e relativas á discriminación retributiva e á que puidese afectar á xornada, horario e distribución do tempo de traballo e referida á Lei para a Igualdade.



No caso de que a Comisión Paritaria competente non alcance acordo, calquera das partes poderá someter as discrepancias, segundo o Decreto 101/2015 do 18 de xuño, publicado o 22 de xullo no DOG, a unha arbitrase vinculante diante da comisión tripartita Galega para a Inaplicación de Convenio Colectivo ou os órganos correspondentes da Comunidade Autónoma, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recurrible conforme ao procedemento e no seu caso aos motivos establecidos no art. 91 do E.T.

A Comisión Paritaria remitirá as actuacións ao Órgano de Solución Extraxudicial de Conflitos de Pontevedra.

Artigo 29.—VACACIÓNS

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

A efectos de distribución e adecuación da xornada anual de 1752 horas de traballo efectivo para o ano 2016, vinte e dous días de vacacións, como mínimo, serán laborables, podendo gozarse de forma ininterrompida sempre que non se excedan os trinta días naturais, en caso contrario, gozaranse os trinta días naturais quedando o exceso de días laborables para posterior goce do traballador. Non se computarán a efectos vacacionais os días fixados neste convenio como retribuídos e non laborables.

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

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

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

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



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

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

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal, o parto ou a lactación natural ou coa suspensión do contrato de traballo establecido no artigo 48.4 do E.T., terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou a do gozar do permiso que por aplicación do devandito precepto correspondéselle, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural ao que correspondan.

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

Artigo 30.–PERMISOS E LICENZAS

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

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

Artigo 31.–ACCIDENTES DE TRABALLO

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

Artigo 32.–ENFERMIDADE

As empresas abonarán aos traballadores para partir do décimo quinto día de enfermidade e mentres o pago da I.T. realícese a través da empresa, a diferenza que exista entre a prestación que perciban da mesma e o 90% da cantidade declarada a efectos de cotización á Seguridade Social.

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



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

Artigo 33.—BAIXA HOSPITALARIA

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

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

Artigo 34.—REVISIÓN MÉDICA

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

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

Artigo 35.—XUBILACIÓN. ACCIÓN ASISTENCIAL

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

Artigo 36.—SEGUROS COLECTIVOS

1.—As empresas concertarán seguros colectivos de Accidentes con curmáis integradas ao seu cargo, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

- Accidente laboral con resultado de morte: 18.000euros
- Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total para profesión habitual: 20.000euros.



- Accidente laboral con resultado de invalidez absoluta para todo traballo ou gran invalidez: 23.000euros.

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

- Falecemento dun traballador por enfermidade común ou accidente non laboral unha mensualidade de salario.
- Invalidez permanente para a profesión habitual ou para todo traballo por importe dunha mensualidade de salario.
- En caso de falecemento este importe será pago segundo relación seguinte: viúva, descendentes lexítimos, lexitimados, ilexítimos ou naturais recoñecidos, menores de 18 anos ou inútiles para o traballo, irmáns orfos menores da mencionada idade que estivesen ao seu cargo, solteiras ou viúvas, ascendentes pobres sen dereito á pensión, con tal que sexa sexagenarios.

Artigo 37—ROUPAS DE TRABALLO

As empresas entregarán aos seus produtores dous monos ou mergulladores e dous pares de botas de seguridade homologadas, por ano.

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

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

Artigo 38.—SEGURIDADE NO TRABALLO

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

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

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

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



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

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

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

Artigo 39–IGUALDADE DE XÉNERO

De acordo co disposto na Lei Orgánica 3/2007, as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, e, con esa finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar cos representantes dos traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.

Nas empresas de 250 traballadores, teñan un ou mais centros de traballo, as medidas de igualdade a que se refire o parágrafo anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade.

As empresas tamén elaborarán e aplicarán un plan de igualdade, previa negociación ou consulta, no seu caso, coa representación legal dos traballadores, cando a autoridade laboral houbese acordado cun procedemento sancionador a substitución das sancións accesorias pola elaboración e aplicación do devandito plan, nos termos que se fixen no indicado acordo.

A elaboración e implantación de plans de igualdade será voluntaria para as demais empresas, previa consulta á representación legal de traballadores.

A efectos do regulado no presente Convenio respecto da os plans de igualdade e aos diagnósticos de situación deberá terse en conta o sinalado no artigo 5 da Lei Orgánica 3/2007, segundo o cal, non constituirá discriminación no acceso ao emprego, incluída a formación necesaria, unha diferenza de trato baseada en característica relacionada co sexo cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto no que leve a cabo, dicha característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, a condición de que o obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado.

Artigo 41–DEREITOS SINDICAIS

Os membros do Comité de Empresa e Delegados de Persoal, terán como representantes legais dos traballadores, dereito a dispoñer de 16 horas mensuais retribuídas como máximo para o exercicio das súas funcións de representación. Non obstante o parágrafo anterior,



poderán acumularse cada mes as horas dos distintos membros do Comité de Empresa e no seu caso dos Delegados de Persoal, nun ou varios dos seus compoñentes sen pasar o máximo total, podendo ser relevado ou relevados do traballo sen prexuízo da súa remuneración.

As saídas efectuadas haberán de xustificarse debidamente.

Artigo 42.—SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORAIS

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

Artigo 43.—LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

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

SEGUNDA.—Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial de Pontevedra (BOP) excepto os conceptos económicos que terán carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2016.



- TÁBOA SALARIAL ANO 2014 -

		Soldo Mensual 2014	Soldo Anual 2014	Soldo Diario 2014
GRUPO 1	Enxeñeiros	2.130,15	31.952,18	
	Titulado Grao Superior	2.130,15	31.952,18	
	Analista de sistemas	1.934,03	29.010,45	
	Directores de Área ou Servizo	1.934,03	29.010,45	
GRUPO 2	Enxeñeiros Técnicos	1.811,44	27.171,61	
	Técnicos en Relacións Laborais	1.734,14	26.012,04	
	Titulados de Grao Medio	1.734,14	26.012,04	
	Axudante de enxeñería	1.734,14	26.012,04	
	A.T.S.	1.734,14	26.012,04	
	Titulados Superiores de Entrada	1.734,14	26.012,04	
GRUPO 3	Xefes Administrativos 1ª	1.669,80	25.047,02	
	Delineante Proxectista	1.651,17	24.767,50	
	Xefes de Área ou Servizo	1.607,41	24.111,20	
	Encargado Xeral	1.559,89	23.398,39	
	Xefe de Taller	1.519,16	22.787,39	
	Mestre Industrial	1.519,16	22.787,39	
	Xefe Administrativo 2ª	1.477,83	22.167,41	
	Analista Programador	1.383,39	20.750,78	
	Debuxante Proxectista	1.383,39	20.750,78	
GRUPO 4	Delineante de 1ª	1.341,89	20.128,41	
	Técnico Organización 1ª	1.341,89	20.128,41	
	Técnico en Prevención de Riscos Laborais	1.341,89	20.128,41	
	Oficial Administrativo 1ª	1.341,89	20.128,41	
	Encargados	1.312,02	19.680,35	
	Encargado de Sección	1.262,69	18.940,39	
	Xefe de Sección	1.262,69	18.940,39	
	Xefe de Equipo	1.243,84	18.657,64	
	Profesional de oficio especial	1.243,84	18.657,64	



GRUPO 5	Oficial Xeral 1ª		18.388,14	40,41
	Viaxante	1.206,35	18.095,20	
	Delineante de 2ª	1.206,35	18.095,20	
	Oficial Administrativo 2ª	1.206,35	18.095,20	
	Técnico Organización 2ª	1.206,35	18.095,20	
	Oficial Xeral 2ª		17.333,53	38,10
	Conductor de vehículos ou Maquinaria (carné especial)		17.333,53	38,10
	Oficial Pintura 1ª		17.333,53	38,10
	Oficial Pintura 2ª		17.161,50	37,72
GRUPO 6	Axudante		16.915,53	37,18
	Listero		16.915,53	37,18
	Conductor de Vehículos ou Maquinaria (NON carné especial)		16.915,53	37,18
	Oficial 3ª		16.772,24	36,86
	Especialista		16.772,24	36,86
GRUPO 7	Peón		16.566,09	36,41
	Auxiliar Administrativo	1.087,22	16.308,23	
	Telefonista. Recepcionista	1.057,43	15.861,52	
	Almacenero	1.057,43	15.861,52	
	Persoal de Limpeza	1.057,43	15.861,52	
	Ordenanza	1.057,43	15.861,52	
	Porteiro	1.057,43	15.861,52	
APENDICE	Aprendiz 2º ano		14.362,13	31,57
	Aprendiz 1er ano		13.491,54	29,65
	Aspirante administrativo		12.934,22	28,43
	Contrato Prácticas 1º ano		60%	
	Contrato Prácticas 2º ano		75%	
	Contrato Formación 1º ano		75%	
	Contrato Formación 2º ano		85%	
	Contrato Formación 3º ano		95%	



- TÁBOA SALARIAL AÑO 2015 -

		Soldo Mensual 2015	Soldo Anual 2015	Soldo Diario 2015
GRUPO 1	Enxeñeiros	2.151,45	32.271,70	
	Titolado Grao Superior	2.151,45	32.271,70	
	Analista de sistemas	1.953,37	29.300,55	
	Directores de Área ou Servizo	1.953,37	29.300,55	
GRUPO 2	Enxeñeiros Técnicos	1.829,56	27.443,33	
	Técnicos en Relacións Laborais	1.751,48	26.272,16	
	Titolados de Grao Medio	1.751,48	26.272,16	
	Axudante de enxeñería	1.751,48	26.272,16	
	A.T.S.	1.751,48	26.272,16	
	Titolados Superiores de Entrada	1.751,48	26.272,16	
GRUPO 3	Xefes Administrativos 1ª	1.686,50	25.297,49	
	Delineante Proyectista	1.667,68	25.015,18	
	Xefes de Área ou Servizo	1.623,49	24.352,31	
	Encargado Xeral	1.575,49	23.632,37	
	Xefe de Taller	1.534,35	23.015,26	
	Mestre Industrial	1.534,35	23.015,26	
	Xefe Administrativo 2ª	1.492,61	22.389,08	
	Analista Programador	1.397,22	20.958,29	
	Debuxante Proyectista	1.397,22	20.958,29	
GRUPO 4	Delineante de 1ª	1.355,31	20.329,69	
	Técnico Organización 1ª	1.355,31	20.329,69	
	Técnico en Prevención de Riscos Laborais	1.355,31	20.329,69	
	Oficial Administrativo 1ª	1.355,31	20.329,69	
	Encargados	1.325,14	19.877,15	
	Encargado de Sección	1.275,32	19.129,79	
	Xefe de Sección	1.275,32	19.129,79	
	Xefe de Equipo	1.256,28	18.844,22	
	Profesional de oficio especial	1.256,28	18.844,22	



GRUPO 5	Oficial Xeral 1ª		18.572,02	40,82
	Viaxante	1.218,41	18.276,15	
	Delineante de 2ª	1.218,41	18.276,15	
	Oficial Administrativo 2ª	1.218,41	18.276,15	
	Técnico Organización 2ª	1.218,41	18.276,15	
	Oficial Xeral 2ª		17.506,87	38,48
	Condutor de vehículos ou Maquinaria (carné especial)		17.506,87	38,48
	Oficial Pintura 1ª		17.506,87	38,48
	Oficial Pintura 2ª		17.333,12	38,09
GRUPO 6	Axudante		17.084,69	37,55
	Listero		17.084,69	37,55
	Condutor de Vehículos ou Maquinaria (NON carné especial)		17.084,69	37,55
	Oficial 3ª		16.939,96	37,23
	Especialista		16.939,96	37,23
GRUPO 7	Peón		16.731,75	36,77
	Auxiliar Administrativo	1.098,09	16.471,31	
	Telefonista. Recepcionista	1.068,01	16.020,14	
	Almacenero	1.068,01	16.020,14	
	Persoal de Limpeza	1.068,01	16.020,14	
	Ordenanza	1.068,01	16.020,14	
	Porteiro	1.068,01	16.020,14	
APENDICE	Aprendiz 2º ano		14.505,75	31,88
	Aprendiz 1er ano		13.626,46	29,95
	Aspirante administrativo		13.063,56	28,71
	Contrato Prácticas 1º ano		60%	
	Contrato Prácticas 2º ano		75%	
	Contrato Formación 1º ano		75%	
	Contrato Formación 2º ano		85%	
	Contrato Formación 3º ano		95%	



- TÁBOA SALARIAL ANO 2016 -

		Soldo Mensual 2016	Soldo Anual 2016	Soldo Diario 2016
GRUPO 1	Enxeñeiros	2.183,72	32.755,78	
	Titulado Grao Superior	2.183,72	32.755,78	
	Analista de sistemas	1.982,67	29.740,06	
	Directores de Área ou Servizo	1.982,67	29.740,06	
GRUPO 2	Enxeñeiros Técnicos	1.857,00	27.854,98	
	Técnicos en Relacións Laborais	1.777,75	26.666,24	
	Titulados de Grao Medio	1.777,75	26.666,24	
	Axudante de enxeñería	1.777,75	26.666,24	
	A.T.S.	1.777,75	26.666,24	
	Titulados Superiores de Entrada	1.777,75	26.666,24	
GRUPO 3	Xefes Administrativos 1ª	1.711,80	25.676,95	
	Delineante Proyectista	1.692,69	25.390,41	
	Xefes de Área ou Servizo	1.647,84	24.717,59	
	Encargado Xeral	1.599,12	23.986,86	
	Xefe de Taller	1.557,37	23.360,49	
	Mestre Industrial	1.557,37	23.360,49	
	Xefe Administrativo 2ª	1.514,99	22.724,92	
	Analista Programador	1.418,18	21.272,66	
Debuxante Proxectista	1.418,18	21.272,66		
GRUPO 4	Delineante de 1ª	1.375,64	20.634,64	
	Técnico Organización 1ª	1.375,64	20.634,64	
	Técnico en Prevención de Riscos Laborais	1.375,64	20.634,64	
	Oficial Administrativo 1ª	1.375,64	20.634,64	
	Encargados	1.345,02	20.175,31	
	Encargado de Sección	1.294,45	19.416,74	
	Xefe de Sección	1.294,45	19.416,74	
	Xefe de Equipo	1.275,13	19.126,88	
	Profesional de oficio especial	1.275,13	19.126,88	



GRUPO 5	Oficial Xeral 1ª		18.850,60	41,34
	Viaxante	1.236,69	18.550,29	
	Delineante de 2ª	1.236,69	18.550,29	
	Oficial Administrativo 2ª	1.236,69	18.550,29	
	Técnico Organización 2ª	1.236,69	18.550,29	
	Oficial Xeral 2ª		17.769,47	38,97
	Condutor de vehículos ou Maquinaria (carné especial)		17.769,47	38,97
	Oficial Pintura 1ª		17.769,47	38,97
	Oficial Pintura 2ª		17.593,12	38,58
GRUPO 6	Axudante		17.340,96	38,03
	Listero		17.340,96	38,03
	Condutor de Vehículos ou Maquinaria (NON carné especial)		17.340,96	38,03
	Oficial 3ª		17.194,06	37,71
	Especialista		17.194,06	37,71
GRUPO 7	Peón		16.982,73	37,24
	Auxiliar Administrativo	1.114,56	16.718,38	
	Telefonista. Recepcionista	1.084,03	16.260,44	
	Almacenero	1.084,03	16.260,44	
	Persoal de Limpeza	1.084,03	16.260,44	
	Ordenanza	1.084,03	16.260,44	
	Porteiro	1.084,03	16.260,44	
APENDICE	Aprendiz 2º ano		14.723,34	32,29
	Aprendiz 1er ano		13.830,86	30,33
	Aspirante administrativo		13.259,51	29,08
	Contrato Prácticas 1º ano		60%	
	Contrato Prácticas 2º ano		75%	
	Contrato Formación 1º ano		75%	
	Contrato Formación 2º ano		85%	
	Contrato Formación 3º ano		95%	



- ATRASOS ANO 2015 -

		Atrasos 2015
GRUPO 1	Enxeñeiros	159,76
	Titulado Grao Superior	159,76
	Analista de sistemas	145,05
	Directores de Área ou Servizo	145,05
GRUPO 2	Enxeñeiros Técnicos	135,86
	Técnicos en Relacións Laborais	130,06
	Titulados de Grao Medio	130,06
	Axudante de enxeñería	130,06
	A.T.S.	130,06
	Titulados Superiores de Entrada	130,06
GRUPO 3	Xefes Administrativos 1º	125,24
	Delineante Proyectista	123,84
	Xefes de Área ou Servizo	120,56
	Encargado Xeral	116,99
	Xefe de Taller	113,94
	Mestre Industrial	113,94
	Xefe Administrativo 2º	110,84
	Analista Programador	103,75
	Debuxante Proxectista	103,75
GRUPO 4	Delineante de 1º	100,64
	Técnico Organización 1º	100,64
	Técnico en Prevención de Riscos Laborais	100,64
	Oficial Administrativo 1º	100,64
	Encargados	98,40
	Encargado de Sección	94,70
	Xefe de Sección	94,70
	Xefe de Equipo	93,29
	Profesional de oficio especial	93,29



GRUPO 5	Oficial Xeral 1ª	91,94
	Viaxante	90,48
	Delineante de 2ª	90,48
	Oficial Administrativo 2ª	90,48
	Técnico Organización 2ª	90,48
	Oficial Xeral 2ª	86,67
	Conductor de vehículos ou Maquinaria (carné especial)	86,67
	Oficial Pintura 1ª	86,67
	Oficial Pintura 2ª	85,81

GRUPO 6	Axudante	84,58
	Listero	84,58
	Conductor de Vehículos ou Maquinaria (NON carné especial)	84,58
	Oficial 3ª	83,86
	Especialista	83,86

GRUPO 7	Peón	82,83
	Auxiliar Administrativo	81,54
	Telefonista. Recepcionista	79,31
	Almacenero	79,31
	Persoal de Limpeza	79,31
	Ordenanza	79,31
	Porteiro	79,31

APENDICE	Aprendiz 2º ano	71,81
	Aprendiz 1er ano	67,46
	Aspirante administrativo	64,67
	Contrato Prácticas 1º ano	60%
	Contrato Prácticas 2º ano	75%
	Contrato Formación 1º ano	75%
	Contrato Formación 2º ano	85%
	Contrato Formación 3º ano	95%

PLUS ASISTENCIA

2,74

PLUS TRANSPORTE

2,83

DESGASTE HERRAMIENTAS

2,38



Anexo . CADRO DE PERMISOS E LICENZAS									
Motivo de licenza	Tempo máximo	Conceptos a devengar							Xustificantes
		Soldo Base	Pagas Extras	Compl. Antig.	Incent. (1)	Compl. Convenio	Compl. Puesto Traballo	Compl. non Salariales	
Falecemento de fillos e cónxuxe.	Dez días naturais.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.
Falecemento de pais, avós, netos, irmáns e sogros	Tres días naturais, ampliables ata cinco días naturais en caso de desprazamento superior a 150 kms	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.
Enfermidade grave de pais, sogros, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e avós	Tres días naturais, ampliables ata cinco días naturais en caso de desprazamento superior a 150 kms	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante médico que acredite o feito
Hospitalización ou Intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade	Dous días naturais, ampliables ata catro días naturais en caso de desprazamento superior a 150 kms	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante médico que acredite o feito
Falecemento de noras, xenros, cuñados e avós políticos	Dous días naturais, ampliables ata catro días naturais en caso de desprazamento superior a 150 kms	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito
Enfermidade grave de noras, xenros, cuñados e avós políticos	Dous días naturais, ampliables ata catro días naturais en caso de desprazamento superior a 150 kms	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante médico que acredite o feito
Nacemento de fillo ou adopción	Cinco días naturais	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Libro de Familia ou certificado de Xulgado
Matrimonio do traballador	Quince días naturais	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Non	Libro de Familia o Certificado Oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito
Deber inescusable de carácter público ou persoal	O indispensable ou o que marque a norma	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante da asistencia
Lactación ata 9 meses	Ausencia dunha hora ou dúas fraccións de media hora; redución de xornada en media hora. Alternativamente substitución por redución de xornada ou acumulación en xornadas completas, por acordo co empresario, sempre que as necesidades da empresa permitan.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Libro de Familia ou certificado de adopción
Traslado (art. 40 E.T.)	Tres días laborables	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	
Matrimonio de fillos, pai ou nai	O día natural	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito
Funcións sindicais ou de representación de traballadores	O establecido na norma	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	O que proceda
Renovación do DNI	O tempo indispensable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Recuperación do permiso de conducir coa asistencia aos cursos necesarios cando a perda do mesmo estivese motivado por causa estritamente imputable á empresa	O tempo indispensable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	

(1) Media percibida no mes anterior

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

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

Vigo, 30/04/2016.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

