

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE OURENSE

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DA PROVINCIA DE OURENSE.

Servizo de Emprego, Relacións Laborais, Traballo Autónomo e Economía Social

Convenio ou acordo: Convenio colectivo provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense.

Expediente: 32/01/0046/2025

Data: 24/02/2026

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código do convenio número 32000305011981.

Logo de ver o texto do Convenio colectivo do sector “siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense – 32000305011981”, que subscribiu o día 16.12.2025, a representación empresarial e a representación das persoas traballadoras (centrais sindicais: CIG, UGT e CCOO), e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, o Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, o Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 147/2024, do 20 de maio de 2024, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración, esta dirección territorial resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificárllelo ás representacións empresarial e social da Comisión Negociadora.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, na data da sinatura electrónica. A directora territorial.

Asdo.: Marta Vázquez Guzmán.



Convenio colectivo provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense (2025-2026-2027)

Capítulo I. Extensión e ámbito do convenio colectivo

Artigo 1. Ámbito funcional e territorial

O presente convenio colectivo obriga ás empresas e traballadores/as que presten os seus servizos na provincia de Ourense no sector do metal, tanto no proceso de produción como no de transformación dos seus diversos aspectos e de almacenaxe, e comprendendo así mesmo a aquelas empresas, centros de traballo ou talleres onde leven a cabo tarefas de carácter auxiliar, complementario ou afín á siderometalurxia ou tarefa de instalación, montaxe ou reparación, incluídas na devandita rama ou en calquera outra que requira tales servizos.

Tamén será aplicable o convenio colectivo nas industrias de fabricación de envases metálicos e botes –cando na fabricación dos envases se utilice chapa de grosor superior a 0,5 mm metálicos- e os talleres de reparación de automóbiles

Estarán igualmente afectados polo convenio colectivo, aquelas novas actividades afíns ou similares ás incluídas nos apartados anteriores do presente artigo.

Quedarán unicamente excluídas do ámbito do convenio colectivo as empresas dedicadas á venda de artigos en proceso exclusivo de comercialización.

As condicións pactadas no convenio provincial teñen o carácter de mínimos obrigatorios.

Os convenios vixentes á entrada en vigor do presente convenio veranse afectados por el, en todo aquilo que implique avances para os traballadores/as. As empresas deberán aplicar os avances no prazo dun mes, que comezará a contar desde a publicación do presente convenio.

Artigo 2. Ámbito persoal

O convenio afectará a todo o persoal que preste os seus servizos nas empresas encadradas no ámbito de aplicación, salvo o que realiza traballos de alta dirección ou alta xestión da empresa.

Artigo 3. Vixencia e duración

O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2025. Será de aplicación ata que se asine outro que o substitúa. A súa duración finaliza o 31 de decembro de 2027, sendo prorrogable tacitamente de ano en ano en períodos anuais, sempre que non sexa denunciado por ningunha das partes que o subscriben antes do termo da súa vixencia inicial ou de calquera das súas prórrogas. En caso de denuncia, deberá realizarse con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia. Calquera das partes intervinientes nel poderá denuncialo comunicándollo á outra, e á autoridade laboral, de modo fidedigno mediante escrito no que consten as materias que quere negociar a parte denunciante.

Capítulo II. Organización do traballo

Artigo 4. Produtividade

O fin primordial do presente convenio colectivo é mellorar a produtividade das empresas e lograr, ao mesmo, tempo unha elevación das retribucións dos traballadores/as; como consecuencia da implantación do sistema de organización científica do traballo, debe producirse cos mesmos custos



totais e obter a mesma cantidade de produción cun custo total inferior, o que resulta de ambas as maneiras uns beneficios para a comunidade no seu conxunto. Para iso, como consecuencia deste convenio xorde a recomendación ás empresas, en canto sexa posible, para que sigan unha técnica organizativa que as leve a unha total racionalización. O sistema de traballo que teña que empregarse será de libre iniciativa da empresa. Con todo, calquera que sexa o sistema, deberá axustarse ás regras que se sinalan no presente convenio, sen prexuízo da súa aprobación pola autoridade laboral competente e representantes dos traballadores/as.

A actividade normal de traballo é a desenvolta polo operario medio que actúa baixo a dirección competente, pero sen estímulo dun sistema de remuneración por rendemento e sen coacción ningunha, isto é, a cantidade de traballo desenvolta efectivamente por un obreiro capacitado que realiza unha actividade mínima normal equivalente a 4,800 km/horas e que fose determinada por unha correcta cronometraxe.

A actividade normal vén determinada por cen unidades centesimais ou sesenta puntos de Bedaux ou o seu equivalente noutros sistemas de medición que sexan aceptados internacionalmente. A actividade excelente é a que poida desenvolver un/unha traballador/a activo/a adestrado/a no traballo e que logre neste, con seguridade, o nivel de calidade e precisión fixados pola tarefa. Esta actividade está valorada en 140 unidades centesimais ou 80 puntos de Bedaux ou o seu equivalente. Será sancionable todo/a traballador/a que non alcance a actividade normal durante tres días consecutivos ou 5 alternos no período de 30 días. En cada caso, a empresa, para efectos de sanción, apreciará a gravidade da falta á vista dos feitos producidos. Así mesmo, será obxecto de sanción o produtor que, de maneira reiterada, manteña a actividade inferior á normal.

Establécese especificamente que a facultade de organización práctica do traballo corresponde á dirección da empresa, tras a audiencia previa e o informe dos representantes dos traballadores/as, e, en consecuencia, sinálanse, entre outras, as seguintes funcións:

- a) Esixencia da actividade normal fixada polo convenio.
- b) Adxudicación do número de máquinas ao/á traballador/a a rendemento normal.
- c) Mobilidade e cambio de persoal nas empresas de acordo coas necesidades da organización e da produción na forma sinalada regulamentariamente. Nas empresas onde se establezan sistemas de incentivos á actividade normal, corresponderá a gratificación de carencia de incentivos do presente convenio. Nestas empresas, o devandito sistema deberá ser aprobado de mutuo acordo entre a dirección e os representantes dos traballadores/as, non deben aplicarse penalizacións ata tres meses despois de establecerse, e considerarase o devandito período como de proba.

En ningún caso poderá penalizarse a falta de produtividade e a falta de puntualidade e asistencia á vez.

Artigo 5. Repercusión de prezos

Faise expresa mención a que as melloras do convenio terán repercusión no prezo dos produtos ou servizos aos que esta actividade se refire.



Artigo 6. Traballos de superior grupo

Todos/as os/as traballadores/as, en caso de necesidade, poderán ser destinados a traballos doutro grupo superior co salario que lle corresponda. Non pode ter este cambio unha duración superior a 2 meses. Se un/unha traballador/a ocupa un posto dun grupo superior durante 12 meses alternos, consolidará ese salario. No devandito suposto, o/a traballador/a pasará ao grupo superior, en todo caso, estarase ao disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 7. Persoas con discapacidade física

Todo/a traballador/a que padeza algunha incapacidade física será destinado a ocupar os postos de traballo acordes coas súas aptitudes.

Artigo 8. Reserva do posto de traballo en caso de incapacidade temporal

Os/as traballadores/as que cesasen na empresa por causa de incapacidade temporal, teñen dereito ao ser declarados aptos para o traballo e ser reintegrados no posto de traballo que con carácter normal ocupaban na empresa na data na que causaron baixa e no posto adecuado ás súas condicións. Será preciso que o/a traballador/a llo solicite á empresa dentro do mes seguinte á data de declaración de aptitude.

Artigo 9. Protección ao embarazo

A avaliación de riscos deberá comprender a natureza, grao e duración da exposición das traballadoras embarazadas ou lactantes aos axentes, procedementos ou condicións de traballo (xornada, quendas de traballo, etc.) que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto. Se os resultados desta avaliación revelasen un risco para a saúde destas traballadoras, o empresario adoptará as medidas preventivas necesarias para evitar os devanditos riscos, a través dunha adaptación das condicións de traballo ou do tempo de traballo da traballadora afectada, sen diminución ningunha dos seus dereitos económicos ou sociais. Se non fose posible, procederase á suspensión do seu contrato de traballo por risco durante o embarazo, recoñecendo o seu dereito ás melloras ás que tivese dereito durante a devandita suspensión. No caso de lactación natural, a suspensión entenderase cando o cambio de posto de traballo non resultase técnica ou obxectivamente posible ou non poida obxectivamente esixirse e rematará cando o bebé cumpra nove meses ou cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu anterior posto ou a outro compatible co seu estado.

Artigo 10. Principio de igualdade de oportunidades e de trato

Ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado ou discriminada en razón do seu sexo. Todos/as os/as traballadores/as teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Por tanto, en consonancia coa lexislación vixente, os comités de empresa e/ou representantes dos/as traballadores/as vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

- a) Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.
- b) Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función de sexo.



c) Que ningún/a traballador/a poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc., en razón do seu sexo.

d) Ningún/a traballador/a poderá ser discriminado/a, sancionado/a ou despedido/a por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.

e) Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

Capítulo III. Formación e ingreso do persoal

Artigo 11. Período de proba.

O período de proba será de quince días para os seguintes traballadores/as: peón/peoa, especialista, oficial de 3ª, oficial de 2ª e oficial de 1ª. Para os/as técnicos/as titulados/as, o período de proba non poderá exceder de 4 meses.

Artigo 12. Rexistro de persoal

Mantense o deber de levar un rexistro xeral do persoal dentro de cada empresa. Os modelos de cotización á Seguridade Social serán expostos no taboleiro de anuncios.

Artigo 13. Prohibición de discriminación

Prohíbese toda discriminación por razón de sexo, idade ou nacionalidade dos/as traballadores/as en materia salarial, de promoción e ascenso.

Artigo 14. Situación laboral dos/as traballadores/as

As empresas entregarán aos/as traballadores/as que o soliciten, dentro dos dez días seguintes á súa incorporación ao traballo, copia do contrato debidamente dilixenciado polo organismo competente.

Artigo 15. Cláusula xeral sobre formación

As partes asinantes coinciden en que unha das causas da deficiente situación do mercado de traballo deriva do afastamento da formación profesional respecto das necesidades auténticas de man de obra e da carencia dunha formación ocupacional continua para a actualización e adaptación dos/as traballadores/as activos/as ás novas características das tarefas na empresa.

A formación profesional, en todas as súas modalidades (inicial ou continua) e niveis, debe ser considerada como un instrumento máis de significativa validez, que axude a lograr a necesaria conexión entre as cualificacións dos/as traballadores/as e os requisitos do mercado de traballo (emprego) e, nunha perspectiva máis ampla, ser un elemento dinamizador que acompañe o desenvolvemento industrial a longo prazo, permita a elaboración de produtos de maior calidade que favoreza a competitividade das nosas empresas españolas no ámbito internacional e faga posible a promoción social integral do traballador, promovendo a diversificación e enraizamento dos seus coñecementos e habilidades de modo permanente.

Para estes efectos, as partes asinantes cren conveniente:

- Realizar, por si ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das cualificacións futuras e necesidades de man de obra no sector.



- Desenvolver e promover a aplicación efectiva do artigo 23 do Estatuto dos traballadores, así como dos convenios internacionais subscritos por España, referentes ao dereito á formación continua e facilitar o tempo necesario para a formación.

- Propoñer e executar accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, xa sexa con programa que poida impartirse nos centros de formación de empresa ou cos que no futuro se poidan constituír, como a través dos programas nacionais ou internacionais desenvolto por organismos competentes.

- Colaborar segundo as propias posibilidades ou mediante entidades especializadas no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos/as traballadores/as afectados/as.

- Coordinar e seguir o desenvolvemento de formacións en prácticas do alumnado que sexa recibido polas empresas, no marco dos acordos asinados a nivel sectorial ou por empresas.

- Avaliar de maneira continuada todas as accións emprendidas co fin de revisar as orientacións, promover novas actividades e autorizar a definición dos obxectivos da formación profesional.

- Nesta perspectiva, as partes asinantes deste convenio consideran conveniente que as empresas desenvolvan, neste sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, avaliación), para isto, nas empresas de máis de 250 traballadores/as, poderanse constituír, comisións paritarias de estudo, cuxos obxectivos serán a avaliación e información sobre o proceso formativo da empresa.

Artigo 16. Contrato para a formación en alternancia

Ten por obxecto compatibilizar a actividade laboral retribuída con procesos formativos. Pódese formalizar con persoas sen cualificación profesional recoñecida polas titulacións ou certificacións profesionais esixidas para concertar un contrato formativo para a obtención de práctica profesional.

Se o contrato se subscribe no marco dos certificados de profesionalidade do nivel 1 e 2 e programas públicos ou privados de formación con alternancia de emprego-formación, que formen parte do Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego, poderá concertarse con persoas de ata 30 anos.

Duración do contrato: mínimo 3 meses e máximo 2 anos. Poderá desenvolverse nun só contrato de forma non continuada, ao longo de diversos períodos anuais, coincidentes cos estudos, de estar previsto no plan ou programa formativo da persoa. A actividade realizada na empresa debe estar directamente relacionada coas actividades formativas que xustifican a contratación.

Debe haber dous titores: o do centro de formación e o designado pola empresa, este deberá contar coa formación ou experiencia axeitadas para tales tarefas. A súa función consiste en seguir o plan formativo individual na empresa, segundo o previsto no acordo de cooperación concertado co centro ou entidade formativa. O centro debe garantir a coordinación co titor da empresa.

O tempo de traballo efectivo debe ser compatible coa formación teórica no centro, sen que se poida superar o 65 % da xornada prevista no convenio e o 85 % no segundo ano de contrato. A retribución do primeiro ano será igual ao 60 % e o segundo ano ao 75 % do fixado para o grupo pro-



fesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas, en proporción ao tempo de traballo efectivo. En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional para o tempo de traballo efectivo.

Non existe período de proba. Non se poden facer horas extraordinarias nin horas complementarias, coa excepción -en ambas as situacións- nos casos de forza maior. Non se pode realizar traballo nocturno, nin traballo a quendas salvo que se acredite que as actividades formativas non poidan desenvolverse noutros períodos debido á natureza da actividade desenvolvida pola empresa contratante.

Artigo 17. Contratación temporal

As partes asinantes do convenio, co fin de conseguir unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida. O contrato de duración determinada por circunstancias da produción poderá ter unha duración máxima de 12 meses sempre que o cadro de persoal fixo das empresas con 21 ou máis traballadores/as vinculadas por este convenio sexa como mínimo do 70%. En empresas con 20 ou menos persoas traballadoras, o contrato por circunstancias da produción poderá ter unha duración máxima de 12 meses, sen ser esixible ningunha porcentaxe de estabilidade.

Artigo 18. Indemnización ao termo dos contratos temporais

Ao termo dun contrato temporal, salvo nos casos de interinidade e formación, o/a traballador/a terá dereito a recibir unha indemnización equivalente a 12 días de salario por ano traballado.

Artigo 19. Adscrición do persoal ás empresas de mantemento auxiliares

1. Ao final da concesión dunha contrata de mantemento, os/as traballadores/as da empresa contratista saínte pasarán a ser adscritos/as á nova empresa titular da contrata, á cal se subrogará en todos os dereitos e obrigas, sempre que se cumpran os seguintes supostos:

- Traballadores/as en activo que presten os seus servizos no devandito centro.
- Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da concesión se atopen de baixa por IT, en excedencia, ou análogo.

2. Os supostos anteriores deberá acreditarlos fidedigna ou documentalmente a empresa saínte nun prazo de 5 días, mediante a seguinte documentación:

- Copia do contrato de traballo e prórrogas, no caso de existir.
- Fotocopia do TC1 e do TC2, dos 3 últimos meses.
- Certificado do INSS de estar ao corrente nos pagos á Seguridade Social.
- Fotocopias das nóminas dos últimos tres meses.
- Relación do persoal co nome e apelidos, dirección e número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario e data de vacacións.
- No prazo dos 10 días seguintes á subrogación, a empresa saínte deberá entregar á entrante copia dos documentos debidamente asinados polo/a traballador/a nos que conste que este recibiu da empresa saínte a liquidación de haberes ata o momento da subrogación, sen que quedase pendente ningunha cantidade.



Así mesmo, o cedente e o cesionario deberán informar os representantes legais dos/as súas traballadores/as respectivos/as afectados/as polo cambio de titularidade, dos extremos aos que se refire o artigo 44.6 do E.T

As persoas de empresas de mantemento que traballen en centros penais ou hospitalarios terán dereito ao sobresoldo de penosidade, toxicidade ou perigo.

Clasificación profesional

Artigo 20. Clasificación profesional

Os/as traballadores/as que presten os seus servizos nas empresas incluídas no ámbito do presente convenio serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.

A clasificación realizarase, en divisións funcionais, grupos profesionais e niveis salariais, por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os/as traballadores/as, nos termos que se detallan nas táboas salariais.

No caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes niveis profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do nivel profesional superior. Este criterio de clasificación non supoñerá que se exclúa, nos postos de traballo de cada nivel profesional, a realización de tarefas complementarias, que sexan básicas para postos cualificados en niveis profesionais inferiores.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades das empresas do sector e facilitar unha mellor interpretación de todo o colectivo que desenvolve as súas actividades, sen diminución da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que caiba discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

Artigo 21. Sistema de clasificación

Todos/as os/as traballadores/as afectados/as por este convenio serán adscritos/as a un determinado grupo profesional e a unha división funcional; a conxunción de ambos establecerá a clasificación organizativa de cada traballador/a. O desempeño das funcións que comporta a súa clasificación organizativa constitúe o contido primario da relación contractual laboral; deberá ocupar calquera nivel desta e recibirá previamente, por parte da empresa, a formación adecuada ao novo posto e respectaranse os procedementos de información e adaptación que se especifiquen neste convenio. As tres divisións funcionais realízanse atendendo aos seguintes criterios:

Técnicos: é o persoal con alto grao de cualificación, experiencia e aptitudes equivalentes ás que se poden adquirir con titulacións superiores e medias e realizará tarefas de elevada cualificación e complexidade.

Empregados: é o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia realiza tarefas administrativas, comerciais, organizativas, de informática, de laboratorio e, en xeral, as específicas de



postos de oficina, que permiten informar da xestión, da actividade económico-contable, coordinar labores produtivos ou realizar tarefas auxiliares que comporten atención ás persoas.

Operarios: é o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia executa operacións relacionadas coa produción, ben directamente, actuando no proceso produtivo, ou en labores de mantemento, transporte ou outras operacións auxiliares e poderá realizar, á súa vez, funcións de supervisión ou coordinación.

Clasificación profesional

Grupo profesional 1

Criterios xerais. Os/as traballadores/as pertencentes a este grupo teñen a responsabilidade directa na xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, ou realizan tarefas técnicas da máis alta complexidade e cualificación. Toman decisións ou participan na súa elaboración así como na definición de obxectivos concretos. Desempeñan as súas funcións cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Formación. Titulación universitaria de grao superior ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa e/ou con experiencia consolidada no exercicio do seu sector profesional. Correspóndense, normalmente co persoal encadrado no número 1 do baremo de bases de cotización á Seguridade Social. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Técnicos:

- Analistas de sistemas (titulación superior). Arquitectos.
- Directores de áreas e servizos. Enxeñeiros.
- Licenciados.

Tarefas: exemplos: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

1. Supervisión e dirección técnica dun proceso ou sección de fabricación, da totalidade deste, ou dun grupo de servizos ou da súa totalidade.
2. Coordinación, supervisión, ordenación e/ou dirección de traballos heteroxéneos ou do conxunto de actividades dentro dunha área, servizo ou departamento.
3. Responsabilidade e dirección da explotación dun computador ou de redes locais de servizos informáticos sobre o conxunto de servizos de procesos de datos en unidades de dimensións medias.
4. Tarefas de dirección técnica de alta complexidade e heteroxeneidade, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro do seu campo, en funcións de investigación, control de calidade, definición de procesos industriais, administración, asesoría xurídico-laboral e fiscal, etcétera.
5. Tarefas de dirección da xestión comercial con ampla responsabilidade sobre un sector xeográfico delimitado.
6. Tarefas técnicas de moi alta complexidade e polivalencia, co máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro do seu campo que poderá implicar asesoramento nas decisións fundamentais da empresa.



7. Funcións consistentes en planificar, ordenar e supervisar unha área, servizo ou departamento dunha empresa de dimensión media, ou en empresas de pequena dimensión, con responsabilidade sobre os resultados desta.

8. Tarefas de análises de sistemas informáticos, consistentes en definir, desenvolver e implantar os sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lóxico (software).

Grupo profesional 2

Criterios xerais. Son traballadores/as que, cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade, realizan tarefas técnicas complexas, con obxectivos globais definidos, ou que teñen un alto contido intelectual ou de interrelación humana. Tamén aqueles responsables directos da integración, coordinación e supervisión de funcións, realizadas por un conxunto de colaboradores nunha mesma área funcional.

Formación. Titulación universitaria de grao medio ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, completados cunha experiencia dilatada no seu sector profesional. Eventualmente poderán ter estudos universitarios de grao superior e asimilarse aos postos definidos neste grupo, «Titulados superiores de entrada». Normalmente, comprenderá as categorías encadradas no número 2 do baremo das bases de cotización á Seguridade Social e, eventualmente, o número 1 para cubrir os titulados superiores de entrada. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- Técnicos:
- Titulados superiores de entrada (1).
- ATS.
- Arquitectos/as técnicos (aparelladores/as).
- Enxeñeiros/as técnicos (peritos/as).
- Graduados/as sociais.

Tarefas: exemplos: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

1. Funcións que supoñen a responsabilidade de ordenar, coordinar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas de produción, comercialización, mantemento, administración, servizos, etc., ou en calquera agrupación delas, cando as dimensións da empresa aconsellen tales agrupacións.

2. Tarefas de alto contido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media e baixo directrices e normas que non delimitan totalmente a forma de proceder en funcións de investigación, control de calidade, vixilancia e control de procesos industriais, etcétera.

3. Actividades e tarefas propias de ATS, realizando curas, levando o control de baixas de incapacidade laboral transitoria e accidentes, estudos audiométricos, vacinacións, estudos estatísticos de accidentes, etcétera.

4. Actividades de graduado social consistentes en funcións de organización, control, asesoramento ou mando en orde á admisión, clasificación, axuste, instrución, economato, comedores, previsión do persoal, etcétera.



Grupo profesional 3

Criterios xerais. Son aqueles/as traballadores/as que, con ou sen responsabilidade de mando, realizan tarefas cun contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media, con autonomía dentro do proceso. Realizan funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores, nun estadio organizativo menor.

Formación. Titulación de grao medio, técnico especialista de segundo grao e/ou con experiencia dilatada no posto de traballo. Normalmente, comprenderá as categorías encadradas no baremo número 3 das bases de cotización á Seguridade Social, sendo a título orientativo, as seguintes categorías:

Técnicos:

- Analista programador.
- Delineante proxectista.
- Debuxante proxectista.
- Xefes/as de áreas e servizos.

Empregados:

- Xefes/as de áreas e servizos.

Operarios:

- Contramestre/a.
- Xefe/a de taller (Form. cualificada).
- Mestre/a industrial.

Tarefas, exemplos: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

1. Tarefas técnicas que consisten no exercicio do mando directo á fronte dun conxunto de operarios de oficio ou de procesos produtivos en instalacións principais (siderurxia, electrónica, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanelaría, carpintería, electricidade, etc.).
2. Tarefas técnicas de codificación de programas de computador na linguaxe apropiada, verificando a súa correcta execución e documentándoos adecuadamente.
3. Tarefas técnicas que consisten na ordenación de tarefas e de postos de traballo dunha unidade completa de produción.
4. Actividades que impliquen a responsabilidade dunha quenda ou dunha unidade de produción que poidan ser secundadas por un/unha ou varios/as traballadores/as do grupo profesional inferior.
5. Tarefas técnicas de inspección, supervisión ou xestión da rede de vendas.
6. Tarefas técnicas de dirección e supervisión na área de contabilidade, consistentes en reunir os elementos fornecidos polos axudantes, confeccionar estados, balances, custos, provisionais de tesourería e outros traballos análogos con base no plan contable da empresa.



7. Tarefas técnicas consistentes en contribuír ao desenvolvemento dun proxecto que redacta un técnico (enxeñeiro, aparelador, etc.) aplicando a normalización, realizando o cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tarefas técnicas administrativas de organización ou de laboratorio de execución práctica, que supoñen a supervisión segundo normas recibidas dun mando superior.

9. Tarefas técnicas administrativas ou de organización de xestión de compra de aprovisionamento e bens convencionais de pequena complexidade ou de aprovisionamento de bens complexos.

10. Tarefas técnicas de dirección de I + D de proxectos completos segundo as instrucións facilitadas por un mando superior.

11. Tarefas técnicas, administrativas ou de organización, que consisten no mantemento preventivo ou correctivo de sistemas robotizados que implican amplos coñecementos integrados de electrónica, hidráulica e lóxica pneumática, que comportarán a responsabilidade de pronta intervención dentro do proceso produtivo.

12. Tarefas técnicas de toda clase de proxectos, reproducións ou detalles baixo a dirección dun mando superior, ordenando, vixiando e dirixindo a execución práctica destas, podendo dirixir montaxes, levantar planos topográficos, etcétera.

13. Tarefas técnicas de xestión comercial con responsabilidade sobre un sector xeográfico delimitado e/ou unha gama específica de produtos.

Grupo profesional 4

Criterios xerais. Aqueles/as traballadores/as que realizan traballos de execución autónoma que esixan habitualmente iniciativa e razoamento por parte dos traballadores e traballadoras encargados/as da súa execución, comportando, baixo supervisión, a responsabilidade destas.

Formación. Bacharelato, BUP ou equivalente ou técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión. Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 4 e 8 das bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Empregados:

- Delineantes de 1ª
- Técnicos administrativos.
- Técnicos laboratorio.
- Técnicos organización.

Operarios:

- Encargados/as.
- Profesional de oficio especial (gran empresa).

Tarefas, exemplos: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:



1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de prezos á vista de ofertas recibidas, recepción e tramitación de pedidos e propostas de contestación.
2. Tarefas que consisten en establecer, baseándose en documentos contables, unha parte da contabilidade.
3. Tarefas de análises e determinacións de laboratorio realizadas baixo supervisión, sen que sexa necesario sempre indicar normas e especificacións, o que implicará a preparación dos elementos necesarios, obtención de mostras e extensión de certificados e boletíns de análises.
4. Tarefas de delineación de proxectos sinxelos, levantamento de planos de conxunto e detalle, partindo de información recibida e realizando os tanteos necesarios e proporcionando as solucións requiridas.
5. Tarefas de I + D de proxectos completos segundo instrucións.
6. Tarefas que supoñen a supervisión segundo normas xerais recibidas dun mando inmediato superior da execución práctica das tarefas no taller, laboratorio ou oficina.
7. Tarefas de xestión de compras de aprovisionamentos e bens convencionais de pequena complexidade ou de aprovisionamento de bens complexos sen autoridade sobre estes.
8. Tarefas que consisten no mantemento preventivo e correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes coñecementos integrados de electrónica, hidráulica e lóxica pneumática, comportando a responsabilidade correspondente dentro do proceso produtivo.
9. Tarefas de codificación de programas de computador e instalación de paquetes informáticos baixo instrucións directas do analista da explotación de aplicación informática.
10. Tarefas de venda e comercialización de produtos de complexidade e valor unitario.
11. Tarefas de tradución, correspondencia, taquimecanografía e atención de comunicacións persoais con suficiente dominio dun idioma estranxeiro e alta confidencialidade.
12. Tarefas de regulación automática, elixindo o programa adecuado, introducindo as variantes precisas en instalacións de produción, centralizadas ou non, levando o control a través dos medios adecuados (terminais, microcomputadores, etc.).
13. Exercer o mando directo á fronte dun conxunto de operarios/as que reciben a produción, que a clasifican, almacenan e expiden, levando o control dos materiais, así como da utilización das máquinas-vehículos de que se dispón.
14. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios/as que realizan os labores auxiliares á liña principal de produción, abastecendo e preparando materias, equipos, ferramentas, evacuacións, etc., realizando o control das máquinas e vehículos que se utilizan.
15. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios dentro dunha fase intermedia ou zona xeograficamente delimitada nunha liña do proceso de produción ou montaxe, coordinando e controlando as operacións inherentes ao proceso produtivo da fase correspondente e realizando o control da instalación e materiais que se utilizan.
16. Realizar inspeccións de toda clase de pezas, máquinas, estruturas, materiais e repostos, tanto durante o proceso como despois de terminadas, na propia empresa, con base en planos,



tolerancias, composicións, aspecto, normas e utilización con alto grao de decisión na aceptación, realizando informes onde se expoñen os resultados e igualmente das recibidas do exterior.

Grupo profesional 5

Criterios xerais. Tarefas que se executan baixo dependencia de mandos ou de profesionais de máis alta cualificación dentro do esquema de cada empresa, normalmente con alto grao de supervisión, pero con certos coñecementos profesionais, cun período intermedio de adaptación.

Formación. Coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión ou escolares sen titulación ou de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión. Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 5 e 8, das bases de cotización á Seguridade Social. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Operarios:

- Chofer de camión.
- Xefe/a ou encargado/a (pequeno taller).
- Xefes/as de grupo e capataces.
- Profesionais de oficio de 1ª e 2ª
- Profesional siderúrxico de 1ª e 2ª

Empregados:

- Caixeiro/a.
- Delineante de 2ª
- Oficiais administrativos de 1ª e 2ª
- Viaxante.

Tarefas: exemplos: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

1. Tarefas administrativas desenvoltas con utilización de aplicacións informáticas.
2. Tarefas elementais de cálculo de salarios, valoración de custos, funcións de cobranza e pago, etc., dependendo e executando directamente as ordes dun mando superior.
3. Tarefas de electrónica, siderurxia, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albañalaría, carpintería, electricidade, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos os requisitos do seu oficio ou responsabilidade.
4. Tarefas de control e regulación dos procesos de produción que xeran transformación de produto.
5. Tarefas de venda e comercialización de produtos de reducido valor unitario e/ou tan pouca complexidade que non requiran dunha especialización técnica distinta da propia demostración, comunicación de prezos e condicións de crédito e entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
6. Tarefas de preparación ou operacións en máquinas convencionais que comporte o autocontrol do produto elaborado.



7. Tarefas de arquivo, rexistro, cálculo, facturación ou similares que requiran algún grao de iniciativa.

8. Tarefas de despacho de pedidos, revisión de mercadorías e distribución con rexistro en libros ou mecánicas, para o efecto de movemento diario.

9. Tarefas de lectura, anotación e control, baixo instrucións detalladas, dos procesos industriais ou a subministración de servizos xerais de fabricación.

10. Tarefas de mecanografía, con boa presentación de traballo e ortografía correcta e velocidade adecuada que poden levar implícita a redacción de correspondencia segundo o formato e as instrucións específicas, podendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos ou similares.

11. Tarefas elementais de delineación de debuxo, calcos ou litografías que outros prepararon, así como cálculos sinxelos.

12. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios/as en traballo de carga e descarga, limpeza, acondicionamento, movemento de terras, realización de gabias, etc., xeralmente de tipo manual ou con máquinas, incluíndo procesos produtivos.

13. Controlar a calidade da produción ou a montaxe, realizando inspeccións e reclasificacións visuais ou cos correspondentes aparellos, decidindo sobre o rexeitamento con base na normas fixadas, reflectindo en partes ou a través de persoal, os resultados da inspección.

14. Toma de datos de procesos de produción, referentes a temperaturas, humidades, aliaxes, duración de ciclos, porcentaxes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflectindo en partes ou a través de persoal todos os datos segundo o código para o efecto.

15. Realizar agrupacións de datos, resumos, estatísticas, cadros, seguimentos, histogramas, certificacións, etc., con datos fornecidos por outros que os toman directamente baseándose en normas xeralmente precisas.

Grupo profesional 6

Criterios xerais. Tarefas que se executen cun alto grao de dependencia, claramente establecidas, con instrucións específicas. Poden requirir preferentemente esforzo físico, con escasa formación ou coñecementos moi elementais e que ocasionalmente poden necesitar dun pequeno período de adaptación.

Formación. A dos niveis básicos obrigatorios e nalgún caso de iniciación para tarefas de oficina. Ensino secundario obrigatorio (ESO) ou técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión. Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 6, 7 e 9 das bases de cotización á Seguridade Social. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Operarios:

- Chofer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.



- Profesional de oficio de 3ª
- Profesional siderúrxico de 3ª

Empregados:

- Almaceneiro.
- Auxiliares en xeral.
- Conserxe.
- Dependente.
- Listeiro.
- Operador de computador.
- Pesador-basculero.
- Telefonista.

As categorías que esixen título ou autorización (gardas xurados) poderían xustificar outro encadramento, polo que quedarán, por dobre motivo, pendentes da negociación que se desenvolva en ámbitos inferiores.

Tarefas: exemplos. Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

1. Actividades sinxelas, que esixan regulación e posta a punto ou manexo de cadros, indicadores e paneis non automáticos.
2. Tarefas de electrónica, siderurxia, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albañalaría, carpintería, electricidade, mecánica, pintura, etcétera.
3. Tarefas elementais en laboratorio.
4. Tarefas de control de accesos a edificios e locais sen requisitos especiais nin arma.
5. Tarefas de recepción que non esixan cualificación especial ou coñecemento de idiomas. Telefonista e/ou recepcionista.
6. Traballos de reprografía en xeral. Reprodución e calcado de planos.
7. Traballos sinxelos e rutineiros de mecanografía, arquivo, cálculo, facturación ou similares de administración.
8. Realización de análises sinxelas e rutineiras de fácil comprobación, funcións de toma e preparación de mostra para análise.
9. Tarefas de axuste de series de aparellos, construción de forma de cable sen trazo de persoais, montaxe elemental de series de conxuntos elementais, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tarefas de verificación consistentes na comprobación visual e/ou mediante patróns de medición directa xa establecidos da calidade dos compoñentes e elementos simples en procesos de montaxe e acabado de conxuntos e subconxuntos, limitándose a indicar a súa adecuación ou inadecuación aos devanditos patróns.
11. Traballos de vixilancia e regulación de máquinas estáticas en desprazamentos de materiais (cintas transportadoras e similares).



12. Realizar traballos en máquinas-ferramentas preparadas por outro baseándose en instrucións simples e/ou esbozos sinxelos.

13. Realizar traballos de corte, quecemento, rebarbado e escarpado ou outros análogos, utilizando sopretes, martelos pneumáticos, etcétera.

14. Tarefas de transporte e paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tarefas de operación de equipos, télex ou facsímile.

16. Tarefas de gravación de datos en sistemas informáticos.

17. Condución con permiso adecuado, entendendo que pode combinarse esta actividade con outras actividades conexas.

18. Condución de máquinas pesadas autopropulsadas ou suspendidas en baleiro, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, pas, empuxadoras, guindastres, ponte, guindastres de pórtico, carretillas, etc.)

Grupo profesional 7

Criterios xerais. Estarán incluídos aqueles/as traballadores/as que realicen tarefas que se executen segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico e/ou atención e que non necesitan de formación específica nin período de adaptación.

Formación. Ensino secundario obrigatorio (ESO) ou certificado de escolaridade ou equivalente. Comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 6, 10, II e 12 das bases de cotización á Seguridade Social. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Empregados:

- Ordenanza.
- Porteiro/a.
- Operarios/as:
- Peón/peoa.
- Aprendiz/a de dezaseis anos.
- Aprendiz/a de dezasete anos.
- Aprendiz/a maior de dezaioito anos (1º, 2º e 3º ano).

Tarefas: exemplos: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

1. Tarefas manuais.
2. Operacións elementais con máquinas sinxelas, entendendo por tales aquelas que non requiran adestramento e coñecementos específicos.
3. Tarefas de carga e descarga, manuais ou con axuda de elementos mecánicos simples.
4. Tarefas de subministración de materiais no proceso produtivo.
5. Tarefas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia.



6. Tarefas de tipo manual que comporta o aproveitamento e evacuación de materias primas elaboradas ou semielaboradas, así como os útiles necesarios en calquera proceso produtivo.

7. Tarefas de recepción, ordenación, distribución de mercadorías e xéneros, sen risco do movemento destes.

8. Tarefas de axuda en máquinas-vehículos.

9. Tarefas de aprendizaxe consistentes na adquisición dos coñecementos prácticos e de formación necesarios para o desempeño dun oficio ou un posto de traballo cualificado.

Artigo 22. Grupo de traballo de clasificación profesional

Os asinantes do presente convenio acordan constituír un grupo de traballo que, sobre as reflexións que ambas as partes trasladaron na mesa de negociación, elabore un estudo que adapte o actual sistema de clasificación profesional ás novas realidades profesionais e facilite os mecanismos de reclasificación e promoción. As conclusións deste grupo de traballo deberán estar elaboradas con anterioridade á denuncia do presente convenio para facilitar así a súa valoración e toma en consideración na próxima revisión do texto.

Capítulo IV. Retribucións do persoal

Artigo 23. Salario base.

Os incrementos pactados durante a vixencia do convenio son:

2025: 3,5% desde o 1 de xaneiro.

2026: 4% desde o 1 de xaneiro.

2027: 3,5% desde o 1 de xaneiro.

Os atrasos aboaranse na nómina do mes seguinte á súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Se a suma do IPC real dos anos 2025, 2026 e 2027, supera o 11% actualizaranse as táboas salariais en xaneiro do ano 2028, na diferenza que resulte de restar do IPC real o 11% co tope do 14%.

Esta actualización de táboas non xerará pago de atrasos, e será a táboa salarial sobre a que se negociará o seguinte convenio.

Artigo 24. Complemento persoal por antigüidade

O complemento persoal de antigüidade continúa fixado en quinquenios do 6% sobre o salario base.

Artigo 25. Gratificación de carencia de incentivos

Nas empresas que non teñan regulada a retribución do/a traballador/a en función do rendemento, establécese a remuneración da gratificación de carencia de incentivos como prima de produtividade e asistencia. A gratificación aboarase mensualmente.

O dereito a percibir esta gratificación perderase total ou parcialmente polas seguintes causas:

- O 25% da gratificación correspondente ao salario dun día por falta de puntualidade de ata 5 minutos. A reincidencia neste tipo de falta gravarase co 50%.



- O 75% da gratificación correspondente ao salario dun día por falta de puntualidade superior a 5 minutos e ata media hora.

- O 100% por máis de media hora, sen chegar ao día completo.

- O correspondente a dous días por cada falta de asistencia.

O abandono do traballo antes da hora sinalada, a non incorporación á hora xusta de comezalo e as interrupcións inxustificadas consideraranse como faltas de puntualidade para estes efectos. A gratificación de carencia de incentivos aboarase pola segunda columna da táboa salarial.

Artigo 26.- Gratificación de asistencia efectiva (PAE)

Co obxectivo de fomentar a presenza continuada no posto de traballo, establécese unha gratificación de asistencia efectiva. Este complemento ten como finalidade incentivar a asistencia regular das persoas traballadoras, recoñecendo o compromiso coa organización e a responsabilidade no cumprimento da xornada laboral.

A gratificación configúrase como unha medida para contribuír a mellorar a produtividade, a organización do traballo e o clima laboral. Desde 2027, as persoas traballadoras percibirán un complemento económico de dous euros (2 €) por cada día completo de asistencia efectiva ao traballo.

O devandito complemento perderase no caso de ausencia, calquera que sexa a súa causa, salvo nos seguintes supostos:

- Falecemento ou hospitalización do cónxuxe ou parella de feito debidamente acreditada, cun período máximo de ausencia de cinco días laborables.

- Falecemento ou hospitalización de ascendentes consanguíneos de primeiro e segundo grao, cun período máximo de ausencia de cinco días laborables.

- Falecemento ou hospitalización de descendentes consanguíneos de primeiro e segundo grao, cun período máximo de ausencia de cinco días laborables.

- Uso de horas sindicais recoñecidas legalmente.

Calquera ausencia que non sexa unha das anteriormente relacionadas producirá a perda da gratificación de asistencia efectiva.

O aboamento deste complemento realizarase conxuntamente coa nómina mensual, reflectíndose de maneira diferenciada no recibo de salarios.

Artigo 27. Gratificación de traballos especiais

A excepcional penosidade, toxicidade e perigo dos traballos quedará normalmente comprendida na valoración dos postos de traballo e na fixación dos valores dos incentivos.

Cando non quede comprendida noutros conceptos salariais, aboarase ao persoal que teña que realizar aqueles labores unha bonificación do 25% sobre o seu salario base reflectido neste convenio.

A bonificación reducirase á metade se o traballo especialmente tóxico, penoso ou perigoso se realizou nun período superior de entre unha a catro horas.



Naqueles supostos nos que concorrese de modo manifesto a penosidade, a toxicidade e o perigo superior ao risco normal da industria, o 25% pasará a ser o 30% se concorresen dúas circunstancias das sinaladas e o 35% se fosen as tres.

Se por avance das instalacións ou procedementos desaparecesen as condicións de penosidade, toxicidade ou perigo no traballo, unha vez confirmada a desaparición destas causas pola autoridade competente, deixarase de aboar a citada bonificación.

A falta de acordo entre a empresa e os/as traballadores/as respecto á cualificación do traballo como penoso, tóxico ou perigoso, resolveraa a inspección de traballo, tras o informe previo do Gabinete Provincial de Saúde Laboral ou calquera outro que se estime oportuno.

Artigo 28. Gratificación do/a xefe/a de equipo

É xefe/a de equipo o/a traballador/a que, efectuando traballo manual, asume o control do traballo dun grupo de oficiais, especialistas, etc., en número non inferior a tres nin superior a oito. O/a xefe/a de equipo non poderá ter baixo as súas ordes a persoal dun grupo superior ao seu.

Cando o/a xefe/a de equipo desempeñe as súas funcións durante un período dun ano consecutivo ou de tres anos en períodos alternos, se despois cesa na súa función, manterase a retribución específica ata que, polo seu ascenso a grupo superior, quede aquela superada.

A gratificación que percibirá o/a xefe/a de equipo consistirá nun 20% sobre o salario base do seu grupo ou nivel salarial, a menos que se teña en conta dentro do factor mando na valoración do posto de traballo.

Artigo 29. Gratificacións extraordinarias

O persoal afectado polo convenio percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes aos meses de xullo e Nadal na cantidade, cada unha delas, de 30 días de salario base máis o complemento de antigüidade se o ten, máis a gratificación de carencia de incentivos, calculadas sobre as táboas anexas.

Estas gratificacións serán concedidas en proporción ao tempo traballado e ratearanse cada unha delas por semestres naturais do ano en que se outorguen. A paga correspondente ao primeiro semestre aboarase o 15 de xullo e polo que respecta á do segundo semestre, será aboada o 15 de decembro.

Artigo 30. Gratificación de nocturnidade

Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas da mañá.

Os/as traballadores/as que teñan dereito a percibir suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 25 % sobre o salario base que figura na táboa anexa I. Estes suplementos serán independentes das bonificacións que en concepto de horas extras e traballos excepcionalmente penosos, tóxicos e perigosos, lle corresponda.

Artigo 31. Horas extraordinarias

As partes asinantes deste convenio estiman que a redución de horas extraordinarias é unha vía adecuada para a creación de emprego e coinciden na recomendación de reducilas.



Poderanse realizar horas extraordinarias motivadas por forza maior e as que sexan necesarias en períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou derivadas da natureza do traballo de que se trate ou mantemento, sempre que non poidan ser substituídos por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na Lei. A realización das devanditas horas notificaranas mensualmente á autoridade laboral conxuntamente a empresa e o comité ou delegados de persoal, no seu caso.

As horas extras que se fagan poderán aboarse ou ben compensarse en tempo de descanso; a elección corresponderá ao empresario. En calquera caso, aplicarase unha recarga do 50 %. Se o empresario decidise aboalas, deberá facelo coa referida recarga sobre o valor da hora ordinaria (salario base, gratificación de carencia de incentivos, antigüidade, se a tivese, do traballador). Se se compensasen en tempo de descanso, este deberá darse nun prazo non superior a 3 meses desde a súa realización.

Co obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coincidiron na importancia do estrito cumprimento do artigo 35 do Estatuto dos Traballadores. O incumprimento deste artigo será considerado falta grave para os efectos do Estatuto.

Artigo 32. Incapacidade temporal

Durante o período en que o/a traballador/a afectado/a por este convenio estea de baixa como consecuencia dun accidente laboral ocorrido na empresa durante as horas de traballo ou nos desprazamentos que se efectúen fóra do lugar habitual deste, por necesidade da empresa e polo tempo indispensable de ida e volta, incluíndose o accidente in itinere, este percibirá o 100% do seu salario, polo que, en consecuencia, a empresa deberá aboar a diferenza, é dicir, o 25% restante.

Igualmente, o/a traballador/a terá dereito ao 100% do seu salario no caso de hospitalización durante o tempo que dure calquera clase de IT. Así mesmo, no caso de accidente fóra da xornada laboral, os/as traballadores/as terán dereito ao 100 % do seu salario mentres dure a hospitalización, ata un máximo de 30 días.

No caso de IT, por enfermidade común, o/a traballador/a percibirá durante os tres primeiros días o 60% do seu salario na primeira baixa do ano. Cando un/unha traballador/a estea en situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, a empresa completará ata o 100% do seu salario unha vez cumprido o noveno mes de baixa.

Artigo 33. Roupa de traballo

As empresas entregarán desde o primeiro día a roupa de protección e hixiene necesarias segundo a lexislación vixente. O persoal obreiro percibirá dúas fundas ou pezas semellantes ao entrar no traballo por primeira vez e unha máis cada seis meses.

Capítulo V. Xornada de traballo e vacacións

Artigo 34. Xornada de traballo e horarios

A xornada en cómputo anual establécese en 1776 horas. En 2027, con carácter excepcional establecerase un día libre adicional que non afectará o cómputo anual que será de 1776 horas. En 2025 para axustar o calendario laboral corresponden 6 días libres dous dos cales serán o 24 e 31



de decembro e os outros catro fixaranse de mutuo acordo. No caso de non producirse este acordo, a persoa dispoñerá dos últimos 4 días laborables do ano.

En 2026 para axustar a xornada ao cómputo anual de 1776 horas corresponden 5 días libres, dous dos cales serán o 24 e 31 de decembro, e os outros tres fixaranse de mutuo acordo entre empresa e traballador/a. No caso de non producirse este acordo, a persoa dispoñerá dos últimos 3 días laborables do ano.

Establécese un período de 15 minutos de descanso nas xornadas continuadas, tendo a consideración de tempo efectivo de traballo.

O horario establécese de luns a venres, salvo en empresas con tres quendas e que teñan necesidade de compensar horas; neste caso, poderá traballarse o sábado ata compensar a xornada.

Artigo 35. Vacacións

As vacacións consistirán en 22 días laborais, sen que sexa menos de 30 días naturais. O salario para percibir durante elas será igual ao dunha nómina normal do mes. Gozaranse preferentemente nos meses de xuño, xullo e agosto. Confeccionarase o calendario de vacacións nos tres primeiros meses do ano, antes do 31 de marzo. O/a traballador/a deberá coñecer, en todo caso, o devandito calendario con dous meses de antelación á data do seu goce. No caso de que o/a traballador/a se atope de baixa antes do goce das vacacións, estas pospoñeranse e fixarase un novo período.

No caso contrario, se a baixa se producise durante as vacacións, estas seguirán correndo ata cumprirse o período correspondente.

Capítulo VI. Gastos de locomoción, mantemento e estancia

Artigo 36. Desprazamentos

Enténdese por desprazamento o destino temporal dun/dunha traballador/a a un lugar distinto do seu centro habitual de traballo. As empresas poderán desprazar os/as seus/súas traballadores/as ata o límite máximo dun ano, por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

As empresas designarán libremente os/as traballadores/as que deban desprazarse cando o destino non esixa facer noite fóra da casa, ou cando existindo esta circunstancia, non teña unha duración superior a 3 meses. Nos casos nos que o desprazamento esixa facer noite fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, as empresas propoñerán o desprazamento aos/ás traballadores/as que estimen idóneos para realizar o traballo e no caso de que por este procedemento non se cubrisen os postos para ocupar, procederá á súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupar as prazas, tendo en conta as seguintes preferencias para non ser desprazado:

- Representantes legais dos/as traballadores/as.
- Traballadores/as con discapacidade física e psíquica.
- Mulleres embarazadas, persoas que gocen do permiso de lactación ou dalgunha redución de xornada por atención a menores ou familiares.
- A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ou



o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

Contra a orde de desprazamento, sen prexuízo da súa executividade, poderá recorrer o/a traballador/a nos mesmos termos que nos casos de traslado (artigo 40.1 do Estatuto dos traballadores).

Cando o desprazamento teña unha duración superior a tres meses que obriguén ao/á traballador/a a facer noite fóra do seu domicilio, deberá avisalo previamente por escrito con, polo menos, 5 días laborais de antelación.

Nos desprazamentos superiores a tres meses que non permitan ao/á traballador/a facer noite no seu domicilio, as empresas e os afectados convirán libremente as fórmulas para que os/as traballadores/as poidan regresar aos seus domicilios periodicamente.

Nos supostos de non chegar a acordo nesta materia, estarase ao disposto no artigo 40.4 do Estatuto dos traballadores, tendo dereito o/a traballador/a a un mínimo de 4 días laborais de estancia no seu domicilio de orixe por cada 3 meses de desprazamento, sen contar como tales os de viaxe, e os gastos correrán a cargo do empresario.

Por acordo individual, poderá pactarse a acumulación destes días e engadilos ás vacacións anuais. Nos supostos de desprazamentos xerárase o dereito, ademais de á totalidade das retribucións económicas que habitualmente viñese percibindo, ás axudas de custo e gastos de viaxe que proceda.

Se por necesidade ou conveniencia da empresa, o/a traballador/a tivese que desprazarse a prestar o seu labor a outros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento deberá quedar incluído dentro da xornada establecida.

Se como consecuencia do desprazamento tivese que iniciar a viaxe antes de comezar a súa xornada ou se como consecuencia do regreso ao seu punto de partida, este se producise unha vez superada a hora oficial de finalización da xornada, o/a traballador/a percibirá o tempo de exceso da xornada como horas extras.

Artigo 37. Traslados

Considerarase como tal a adscrición definitiva dun/dunha traballador/a a un centro de traballo da empresa distinto daquel no que viña prestando os seus servizos e que requira cambio da súa residencia habitual.

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou produtivas que o xustifiquen ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá, de acordo co traballador, proceder ao seu traslado a un centro de traballo distinto desta con carácter definitivo.

No suposto de traslado, o/a traballador/a será avisado previamente con, polo menos, 30 días de antelación por escrito. Neste suposto retribuiranse os gastos de viaxe do/a traballador/a e da súa familia, os gastos de traslado de mobles e efectos.



Artigo 38. Desprazamentos e axudas de custo

Se por necesidade e conveniencia da empresa, o/a traballador/a tivese que desprazarse para prestar traballos a outros centros, o tempo que se invista no desprazamento desde o seu centro de traballo ata aquel no que deba prestar os seus servizos deberá coincidir coa xornada establecida.

Se como consecuencia dun desprazamento, debese iniciarse a viaxe antes de comezar a súa xornada ou se como consecuencia do seu regreso ao seu punto de partida este se producise unha vez superada a hora oficial de terminación da xornada, o/a traballador/a percibirá o tempo de exceso de xornada como horas extraordinarias e a compensación por quilometraxe de 0,21 euros. O importe das axudas de custo durante a vixencia do convenio será:

Axuda de custo completa: 42,74 €

Media axuda de custo: 21,36 €.

Poderase establecer en lugar das axudas de custo anteriores, o sistema de gastos para xustificar. Se por circunstancias especiais os gastos orixinados polo desprazamento exceden do importe das axudas de custo, o exceso deberá ser aboado pola empresa, tras o coñecemento previo desta e posterior xustificación polos/as traballadores/as.

As empresas de nova situación e as que nun futuro trasladen o seu centro de traballo fóra do centro urbano, aboaranlles aos/ás traballadores/as o importe do desprazamento que se realice en autobús público ou ben facilitarán o medio de transporte para o traslado dos/as traballadores/as ao centro de traballo, tanto de ida como de volta.

Capítulo VII. Prestacións especiais

Artigo 39. Premio de compensación por antigüidade

Os/as traballadores/as que causen baixa na empresa a partir dos 60 anos e ata os 65 terán dereito ao goce de vacacións retribuídas. Se a baixa se producise aos 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses e reducirase un mes por cada ano, ata alcanzar os 65.

Os/as traballadores/as que cesen aos 65 anos de idade percibirán un mes de vacacións retribuídas. Se unha vez cumpridos os 65 anos de idade e 6 meses o/a traballador/a non solicitase a xubilación, este/a perderá o dereito para gozar deste complemento.

Estas cantidades serán calculadas sobre o salario real. Para recibilas deberán solicitarse no prazo de 3 meses desde o cumprimento da idade correspondente.

O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu vencemento efectivo. O/a traballador/a deberá comunicarlle de forma constatada a súa decisión á empresa, esta entregarlle ao/á traballador/a que solicite o premio de vacacións un certificado acreditativo do seu goce, no que constará o número de meses aos que se ten dereito.

Artigo 40. Xubilación parcial

1. Os/as traballadores/as que reúnan os requisitos legalmente establecidos poderán acceder á xubilación parcial, reducindo a súa xornada de traballo e salario en proporción, conforme co previsto na Lei xeral da Seguridade Social e no Estatuto dos traballadores.



2. A idade mínima para acceder á xubilación parcial será de 62 anos sempre que se realice simultaneamente un contrato de substitución nos termos previstos na lexislación vixente. En ausencia de contrato de substitución, a xubilación parcial só poderá solicitarse unha vez alcanzada a idade ordinaria de xubilación.

3. A redución de xornada poderá oscilar entre un mínimo do 25% e un máximo do 50%. O devandito límite máximo poderá ampliarse ata o 75% ou o 85% cando o contrato de substitución se concerte a xornada completa e con duración indefinida.

4. O contrato de substitución axustarase ao disposto no artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores, debendo formalizarse por escrito e cunha duración, polo menos, igual ao tempo que falte ao traballador substituído para alcanzar a idade ordinaria de xubilación.

A comunicación deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista da xubilación parcial, salvo o persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do convenio nos que o aviso previo será de 6 meses. A porcentaxe de xornada que corresponda de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes ao da xubilación parcial e a xornada completa.

Se durante a vixencia do convenio houberse unha modificación legal da xubilación parcial, incidirá neste artigo, que deberá ser acomodado aos termos que fixe a lei, se se modificase a idade de acceso, as porcentaxes para aplicar ou calquera outro elemento dos que configuran o acceso a este tipo de xubilación.

Artigo 41. Xubilación forzosa

Os/as traballadores/as deberán xubilarse obrigatoriamente unha vez cumpridos os 65 anos, sempre que reúnan os requisitos para acceder a unha prestación contributiva de xubilación.

Artigo 42. Seguro colectivo

As empresas deberán concertar, con primas íntegras ao seu cargo, unha póliza de seguros que cubra, coas exclusións previstas na normativa legal vixente, as seguintes indemnizacións, quedando excluídos da obrigaón de aseguramento nos supostos previstos como exclusións xerais deste tipo de pólizas:

- Morte por accidente laboral ou común ou enfermidade profesional: 35.000 €.
- Incapacidade permanente absoluta para todo traballo, invalidez permanente total e gran invalidez, derivadas de accidente de traballo ou común, ou enfermidade profesional: 35.000 €.

Para o persoal de nova incorporación, a póliza establecida neste artigo deberá concertarse no prazo dun mes contado a partir da contratación do traballador.

Capítulo VIII. Permisos, licenzas e dereitos sindicais

Artigo 43. Permisos e licenzas

Sen prexuízo das licenzas e permisos previstos no Estatuto dos traballadores, as persoas, tras o aviso previo e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algúns dos motivos seguintes e polo tempo que se indica:

1. No caso de matrimonio ou rexistro de parella de feito: 15 días naturais.



2. Por parto de muller traballadora: segundo a lexislación vixente.

3. Por morte ou enfermidade grave do cónxuxe, pais, irmáns, pais políticos, avós, netos e fillos: o tempo indispensable, como mínimo 2 días.

4. Por morte de irmáns políticos e avós políticos: 2 días.

5. Por morte dun tío: 2 días e por falecemento dun tío político 1 día.

6. Por exames: o tempo necesario con xustificación.

7. Por consulta médica: o tempo necesario con xustificación.

No caso de que o feito causante ocorra fóra da provincia, corresponderá un día máis.

1. Para a recuperación do carné de conducir, con asistencia aos cursos necesarios, cando a perda dos 12 puntos fose motivada por causas estritamente imputables á empresa: polo tempo indispensable.

2. Outorgarase permiso retribuído polo tempo indispensable para exames prenatais e técnicas de preparación ao parto cando estes coincidan co horario de traballo (ET).

Non se considerarán faltas de asistencia, para os efectos da perda da gratificación de carencia de incentivo, aquelas que sexan como consecuencia dos permisos retribuídos e reducións de xornada e outros dereitos recoñecidos pola lexislación vixente.

Artigo 44. Conciliación da vida laboral e familiar

A persoa traballadora terá dereito a un permiso por nacemento e coidado de menor de 17 semanas retribuídas, das cales 6 semanas deberán gozarse de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois do parto ou a adopción, e as restantes poderán distribuírse de maneira acumulada ou interrompida, mesmo a tempo parcial, ata que o menor cumpra 12 meses. Así mesmo, o traballador dispoñerá de 2 semanas adicionais, que poderán gozarse de forma flexible ata que o menor cumpra 8 anos. No caso de familias monoparentais, a duración total do permiso será de 32 semanas, coa mesma estrutura de goce.

Terase dereito a este permiso no caso de nacemento dun fillo/a e adopción ou acollemento de menores de seis anos, ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores con discapacidade ou que, polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro teñan especiais dificultades de inserción social e familiar, debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. O acollemento pode ser preadoptivo, permanente ou simple, sempre que neste último caso teña unha duración non inferior ao ano, e terá lugar a suspensión aínda que os acollementos sexan provisionais.

No que incumbe ás reducións de xornada por garda legal, por coidado de familiares e por fillos prematuros e neonatos hospitalizados, estarase ao disposto na lexislación vixente. O traballador ou traballadora que teña ao seu cargo algún menor de 12 anos ou diminuído físico ou psíquico de calquera idade, terá dereito a unha redución de xornada de polo menos 1/8 da súa xornada habitual diaria, coa correspondente redución salarial.



Artigo 45. Competencias do Comité de Empresa e delegados de persoal.

O Comité de Empresa terá as seguintes competencias segundo o disposto no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

1. Recibir información que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

2. Coñecer o balance, as contas de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma xurídica de sociedade por accións ou participacións, dos demais documentos que se dean a coñecer aos socios/as e nas mesmas condicións que a estes.

3. Emitir informe, con carácter previo á execución por parte da empresa, das decisións adoptadas por esta sobre as seguintes cuestións:

- Reestruturación do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquel.
- Redución da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
- Plans de formación profesional na empresa.
- Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo.
- Estudo de tempos, establecemento de primas ou incentivos ou valoración de postos de traballo.

4. Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidente que afecte ao volume de emprego.

5. Coñecer os modelos de contratos de traballo escritos que se utilicen na empresa, así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.

6. Ser informado de todas as sancións impostas por faltas graves.

7. Coñecer trimestralmente, polo menos, as estatísticas de índices de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias e dos estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

8. Exercer un labor de vixilancia das normas laborais da Seguridade Social de todos os pactos, condicións e usos das empresas e exercer as accións legais oportunas, así como nas condicións de seguridade e hixiene.

9. Colaborar coa dirección para conseguir cantas medidas leven ao incremento da produtividade.

10. Informar os seus representantes de todo o estipulado neste convenio.

11. Por acordo entre a empresa e os representantes legais dos/as traballadores/as poderanse acumular trimestralmente as horas sindicais que marca a Lei 8/1980, do 10 de marzo.

Os delegados de persoal e os membros dos comités de empresas de ata 100 traballadores/as dispoñerán dun crédito horario de ata 16 horas mensuais.

Artigo 46. Candidatos ás eleccións sindicais

As empresas facilitarán o proceso electoral tal e como se menciona na normativa a ese respecto. Así mesmo, non poderán tomar represalias con ningún traballador/a que se presente a candidato ás eleccións por motivo da presentación da candidatura.



Capítulo IX. Saúde laboral e condicións de traballo

Artigo 47. Plan de prevención

Todo centro de traballo se dotará dun plan de prevención con vixencia anual ou plurianual, así como dos servizos técnicos necesarios en función das características dos riscos laborais presentes no centro para a realización deste. As representacións legais dos/as traballadores/as e das organizacións asinantes participarán na súa elaboración, seguimento e avaliación. O devandito plan supón:

- A elaboración de mapas de risco.
- A determinación dos riscos existentes, a súa gravidade e extensión.
- A fixación de obxectivos preventivos.
- A determinación de recursos humanos e económicos para levalo a cabo.
- Os prazos ou fases do seu desenvolvemento.
- A forma de intervención sindical na súa elaboración, control e avaliación.
- Un plan complementario de formación dos/as traballadores/as e os seus representantes.

- No caso de centros de traballo moi pequenos, o devandito plan poderá establecerse para varios centros pertencentes a empresas ou sectores de actividades similares, nese caso participarán as centrais sindicais asinantes.

Artigo 48. Comités de saúde, seguridade e condicións de traballo

En todo centro de traballo de máis de 50 traballadores/as no persoal constituirase un comité de saúde, seguridade e condicións de traballo que estará formado polos delegados de prevención e polo mesmo número de representantes do empresario e que terá unha actuación colexiada. Este será un órgano de participación e diálogo continuo para elaborar, controlar e avaliar os plans ou programas de prevención, así como o control dos servizos de prevención internos e externos á empresa.

Artigo 49. Avaliacións ambientais

Todo posto de traballo con risco de exposición a axentes químicos ou físicos deberá ser avaliado nun prazo non superior a seis meses. Os resultados desta avaliación deben ser comunicados ao traballador/es afectado/s e aos delegados de prevención, así como quedar convenientemente arquivados.

Ata que non existan valores europeos e/ou nacionais, os valores límites a partir dos cales se deberán aplicar medidas correctoras serán os utilizados polo Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo e os gabinetes provinciais de seguridade e hixiene.

Artigo 50. Comité de Seguridade e Hixiene no Traballo.

As empresas obríganse ao cumprimento inescusable das normas de seguridade e hixiene no traballo, en materia de aseo, vestiarios, dotacións sanitarias de urxencia, duchas, etc., de conformidade coa Ordenanza de seguridade e hixiene no traballo vixente.



Para tal efecto designaranse vixiantes de seguridade e hixiene que estarán compostos polos seguintes membros:

- Empresas de 0 a 25 traballadores/as: 1 membro.
- Empresas de 25 a 50 traballadores/as: 2 membros.
- Empresas de 50 a 100 traballadores/as: 4 membros.
- A partir de 100 traballadores/as: constituirase un comité de seguridade e hixiene.

O comité será elixido por todos/as os/as traballadores/as do cadro de persoal. As funcións do Comité de Seguridade e Hixiene serán asegurar os dereitos dos/as traballadores/as en canto ás cuestións relacionadas coa seguridade e hixiene no traballo fixadas pola lei ou convenio entre partes. Os membros do comité non terán dereito a horas sindicais retribuídas. Os membros do Comité de Seguridade e Hixiene terán dereito á asistencia a cursos que sexan convocados para o efecto polo gabinete provincial na forma e efectos que este determine.

Artigo 51. Penosidade

No prazo máximo de 30 días desde a firma deste convenio colectivo, as partes que o asinan constituirán unha comisión técnica de carácter específico para que, no prazo máximo de 12 meses desde a súa constitución, regulen obxectiva e tecnicamente os parámetros e circunstancias polas que podería retribuír o complemento por penosidade, toxicidade ou perigo do artigo 26 do convenio colectivo.

A Comisión Negociadora trasladará o acordo obtido ao texto do convenio colectivo. No caso de que unha vez transcorrido o mencionado prazo (12 meses) a comisión non conseguise un acordo respecto disto, a Comisión Negociadora do convenio colectivo reunirase para o efecto co fin de conseguir un novo acordo.

Capítulo X. Código de conduta

Artigo 52. Código de conduta

Este acordo sobre código de conduta laboral ten como fin o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses dos/as traballadores/as e empresarios/as.

A dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores/as que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa gradación das faltas que se establece nos artigos seguintes.

Corresponde á empresa, no uso da facultade de dirección, impoñer sancións nos termos estipulados neste acordo.

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ao/á traballador/a facendo constar a data e feitos que a motivaron. Ao mesmo tempo, a empresa dará conta aos representantes legais dos/as traballadores/as de toda sanción por falta grave ou moi grave que se impoña.

Imposta a sanción, o cumprimento temporal dela poderase dilatar ata sesenta días despois da data da súa imposición.



Artigo 53. Gradación das faltas

Toda falta cometida polos/as traballadores/as será clasificada en atención á súa transcendencia ou intención en: leve, grave ou moi grave.

Artigo 54. Faltas leves

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.
2. A inasistencia inxustificada dun día ao traballo nun período dun mes.
3. Non notificar con carácter previo ou, no seu caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ao traballo, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.
4. O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo se, como consecuencia diso, se ocasionase prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.
5. As deterioracións leves na conservación ou mantemento dos equipos e material de traballo dos que fose responsable.
6. A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.
7. Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.
8. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración Tributaria.
9. Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións que non comporte prexuízos para as persoas ou para as cousas.
10. A inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro da xornada común de traballo, sen a debida xustificación.
11. Discutir cos compañeiros/as, clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.
12. A embriaguez ou consumo de drogas non habitual no traballo.

Artigo 55. Faltas graves

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasións no período dun mes.
2. A inasistencia non xustificada ao traballo de dous a catro días durante o período dun mes. Bastará unha soa falta, cando esta afectase á substitución dun compañeiro/a ou, se como consecuencia da inasistencia, se ocasionase un prexuízo dalgunha consideración á empresa.
3. O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que teñan incidencia tributaria ou na Seguridade Social.



4. Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con iso, un prexuízo no desenvolvemento laboral.

5. A desobediencia das ordes ou mandatos das persoas de quen se dependa organicamente no exercicio regular das funcións, sempre que iso ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.

6. A falta de aseo ou limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo e sempre que previamente mediase a oportuna advertencia por parte da empresa.

7. Suplantar a outro traballador/a alterando os rexistros e controis de entrada ou saída do traballo.

8. O descoido ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste, sempre que diso non se derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

9. A realización, sen consentimento previo da empresa, de traballos particulares durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos útiles, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, mesmo fóra da xornada de traballo.

10. A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción.

11. Calquera atentado contra a liberdade sexual dos/as traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou á dignidade das persoas.

12. A embriaguez ou consumo de drogas non habitual, se repercute negativamente no traballo ou constitúe un prexuízo ou perigo no nivel de protección da seguridade e saúde dos/as traballadores/as no traballo.

Artigo 56. Faltas moi graves

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de dez ocasións durante o período dun mes ou ben máis de vinte nun ano.

2. A inasistencia ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.

4. A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral cando, atopándose de baixa o traballador/a por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

5. O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada, aínda por breve tempo, se como consecuencia deste se ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou aos compañeiros de traballo, se puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.

6. O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.

7. A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

8. A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.



9. Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración aos seus superiores ou aos familiares destes, así como aos seus compañeiros/as de traballo, provedores e clientes da empresa.

10. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan nun período de dous meses e fosen obxecto de sanción.

11. A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou aos seus compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidos ao abuso de autoridade.

12. Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola situación persoal ou laboral.

Artigo 57. Réxime de sancións

As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días.

- Despedimento.

Artigo 58. Prescrición.

Dependendo da súa gradación, as faltas prescriben aos seguintes días:

- Faltas leves: dez días.

- Faltas graves: vinte días.

- Faltas moi graves: sesenta días.

A prescrición das faltas sinaladas empezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometerse.

Capítulo XI. Disposicións varias

Artigo 59. Excedencias

Poderán solicitar excedencia todos/as os/as traballadores/as que leven como mínimo un ano ao servizo da empresa. A duración da excedencia poderá ser de catro meses a cinco anos. A petición de excedencia farase por escrito cun mes de antelación e resolta pola empresa afirmativamente cando non se cubriu con contrato de interinidade. Nos demais casos estarase ao disposto no Estatuto dos traballadores.



Artigo 60. Seccións sindicais

Naquelas empresas de 50 ou máis traballadores/as, de acordo entre a empresa e os/as seus/súas traballadores/as, poderá adoptarse a constitución de seccións sindicais na modalidade que estas decidan, de acordo coa Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 61. Revisión médica

En todas as empresas afectadas por este convenio efectuarase unha revisión médica anual para todos/as os/as traballadores/as. Estas revisións correrán a cargo da mutualidade correspondente ou da propia Seguridade Social.

Artigo 62. Liquidacións

Todo/a traballador/a ao cesar na empresa poderá someter o recibo de liquidación ou documento que poña fin á relación laboral, antes de asinalo, á supervisión do Comité de Empresa ou delegado de persoal e, na súa falta, á do sindicato ao que estea afiliado.

Artigo 63 Comisión Mixta Paritaria

A Comisión Mixta Paritaria estará integrada por seis representantes dos/as traballadores/as (dous por cada central sindical) e seis representantes dos empresarios, os cales designarán entre si dous secretarios, con sede en Ourense (Praza das Damas, núm.1, CP 32005). Cada parte poderá designar asesores permanentes ou ocasionais.

Son funcións específicas da Comisión Paritaria as seguintes:

- a) Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do convenio.
- b) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.
- c) Calquera outra non sinalada nos apartados anteriores, imposta polo convenio ou pola legalidade vixente.

Será convocada por calquera das partes, bastando para iso unha comunicación escrita na que se expresen os puntos para tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a realización da reunión, a cal deberá contestar nun prazo non superior a tres días.

A reunión da comisión paritaria deberá realizarse no prazo de 7 días desde a recepción da comunicación desta pola outra parte.

No caso de que non se puidese ditar resolución por non existir acordo no seo da Comisión Paritaria, as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no acordo interprofesional galego (AGA) sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

A comisión poderá acordar a designación de un ou máis árbitros externos para a solución dun conflito determinado.

Función de vixilancia. As empresas están obrigadas a facilitar aquela información que, por solicitude de, polo menos, o 25% dos membros da Comisión Paritaria se lles requira sobre os seguintes aspectos:

- Cumprimento das disposicións deste convenio nas pequenas empresas.
- Subcontratación.



- Economía somerxida.

Artigo 64. Compensación e absorción

As melloras deste convenio poderán ser compensadas e absorbidas con calquera outro avance voluntario ou por disposición legal, en cómputo anual, salvo que expresamente se pacte o contrario. Garantía ad personam. As retribucións salariais totais que á firma deste convenio teñan establecidas as empresas afectadas por el, serán respectadas na súa totalidade.

Artigo 65. Submisión ao AGA.

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse aos procedementos vixentes en cada momento na lexislación laboral, para resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo ás que fai referencia o artigo 82.3 do ET.

As partes acordan someterse ao AGA nos termos nos que está formulado.

Artigo 66.- Igualdade de oportunidades e non discriminación

1.- As partes asinantes do presente convenio, conscientes da necesidade de seguir avanzando na igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, e de incidir na igualdade de trato e non discriminación de xénero, así como na eliminación de estereotipos, fomentando o igual valor de homes e mulleres en todos os ámbitos, comprométese a adoptar as medidas que estimen necesarias e acordan levar a cabo diferentes actuacións baseándose nos seguintes principios: a) Promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades na empresa en canto ao acceso ao emprego, a formación, a promoción, a protección á maternidade e nas condicións de traballo. b) Previr, detectar e erradicar calquera manifestación de discriminación, directa ou indirecta. c) Identificar conxuntamente liñas de actuación e impulsar e desenvolver accións concretas nesta materia. d) Impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa.

2.- Conforme co indicado, os dereitos e obrigacións establecidas na lexislación laboral e neste convenio afectarán por igual ao home e á muller, e as empresas estarán obrigadas a pagar, por igual traballo, os mesmos salarios e complementos sen discriminación de sexo.

3.- Nas empresas de máis de 50 traballadores/as, as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade.

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

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

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



7.- Os plans de igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto de determinados centros de traballo.

Artigo 67.- Prohibición de discriminación

Dentro das empresas os traballadores e traballadoras non poderán ser discriminados por razóns étnicas, de ideoloxía, sexo, afiliación política ou sindical. Respetarase o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo da empresa tanto para homes como para mulleres sen discriminación ningunha. Así, as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, cos/as representantes legais dos traballadores/as na forma que se determine na lexislación vixente.

Artigo 68.- Procedemento de actuación en situación de acoso.

Definicións:

a) O acoso sexual é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

b) Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

Considéranse, en todo caso, discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

c) Considérase acoso psicolóxico ou moral aquela situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica de forma sistemática durante un tempo prolongado sobre outra persoa no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, menoscabar a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores e degradar deliberadamente as súas condicións de traballo, producíndolle un dano progresivo e continuo á súa dignidade que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente á contorna laboral.

Pode dirixirse fronte a un traballador/a subordinado/a (acoso descendente), contra un compañeiro/a de traballo (acoso horizontal) ou mesmo contra un superior xerárquico (acoso ascendente). Os elementos configuradores das condutas de acoso pódense resumir en:

- a) Intención de danar.
- b) Persistencia no tempo.
- c) Vulneración de dereitos fundamentais da vítima.

Medidas preventivas: establécense como medidas preventivas de acoso no ámbito de aplicación deste convenio, as seguintes:

1. Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo.



2. Divulgar os principios enunciados e obxectivos contemplados en materia de acoso, empregándose, de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de coresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encargo a mandos e directivos.

3. Difundir o presente protocolo para coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal, con obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgando o máis amplamente posible dentro da empresa o seu contido, polas canles habituais de comunicación interna (taboleiro de anuncios, Internet, intranet, etc.).

Procedemento de actuación:

Protexerase en todo momento a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da vítima, tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

No caso de terceiras persoas afectadas polo proceso, na súa condición de denunciante e/o testemuñas, garantírase en todo momento que non sufran ningún tipo de represalias.

Nas empresas afectadas por este convenio, designarase á persoa ou persoas responsables do tratamento dos casos de acoso, dando traslado ao persoal para o seu coñecemento, en todo caso, entenderase que a persoa encargada é aquela que ostente a responsabilidade na empresa, en materia de persoal.

A iniciación dos procedementos aquí descritos terá lugar a partir da comunicación dos feitos, de forma escrita, por parte da vítima ou terceiras persoas coa achega de indicios suficientes.

No caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, decidindo esta, en última instancia, se quere que esta se interpoña, baseándose no principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido no presente protocolo.

De forma escrita, a persoa que se considere vítima de acoso o comunicará a quen ela considere oportuno:

- Á persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa (responsable de Recursos Humanos).
- Á dirección da empresa
- Aos/ás representantes sindicais.

Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación formalizada por escrito, por parte da vítima ou terceira persoa coñecedora dos feitos, canalizarase a través da persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, da dirección da empresa e/o dos/as representantes sindicais.

Na denuncia quedará documentada a identificación da persoa vítima, da persoa acosadora e, se a denuncia a interpón unha terceira persoa, esta deberá tamén identificarse. Así mesmo, deberá constar unha descrición detallada da conduta de acoso imputada e a sinatura da persoa denunciante en proba de conformidade.



Unha vez recibida a denuncia, procederase a abrir expediente informativo, no cal o instrutor será o responsable do tratamento destes casos e o secretario un representante legal dos traballadores, para o caso que o houbera, na súa falta un traballador designado polo responsable. Para realizar as oportunas investigacións e resolver o prazo será, como máximo, de 25 días hábiles a partir do inicio da instrución.

A vítima de acoso, en prevención dunha deterioración da situación ou dun posible risco para a súa saúde e a súa seguridade, poderá solicitar que se adopten as medidas necesarias para evitar, durante a tramitación do expediente, que vítima e acosador, compartan espazo, nin tempo laboral, se estas medidas fosen posibles. En calquera caso, as medidas non poderán supoñer un empeoramento das condicións laborais da vítima.

Este protocolo de actuación non impide que a vítima poida iniciar acción legais, se así o considera, e/o interpoñer denuncia ante a Inspección de Traballo.

Réxime disciplinario: a constatación da existencia de acoso, en calquera das modalidades descritas no presente protocolo, será considerado como infracción moi grave en materia de relación laborais, e sancionarse atendendo ás circunstancias, de acordo coa normativa laboral vixente.

Réxime de incompatibilidades:

No caso de que calquera das persoas implicadas nun procedemento concreto (denunciante/denunciado/a) tivese unha relación de parentesco, por afinidade ou por consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta coa persoa encargada de tramitar e/o resolver e para os supostos nos que esta estivese adscrita ao mesmo organismo e/o departamento que o da persoa denunciante ou denunciada, quedará automaticamente invalidada para formar parte do procedemento de resolución.

Protección de datos:

Toda a información relativa aos procedementos desenvolvidos ao amparo do presente protocolo ten expresa consideración de reservada e secreta, tendo unicamente acceso a ela as partes implicadas, a dirección da empresa e/o a representación sindical, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de incompatibilidades, que quedarán excluídos desta.

Anexo I

Medidas planificadas e acordadas para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI

Primeiro. Cláusulas de igualdade de trato e non discriminación. Garantirase a igualdade de trato e non discriminación por razón de orientación ou identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais das persoas LGTBI en todas as condicións de traballo, que se aplicarán atendendo sempre ao principio de igualdade de oportunidades e non discriminación.

Promoverase unha cultura empresarial inclusiva, que fomente o respecto á diversidade e que inclúa expresamente aquela relativa ao respecto á orientación ou identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais e a eliminación de toda forma de discriminación das persoas LGTBI.



Manifestamos o compromiso explícito e firme de non tolerar no seo da empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidade sexual, así como pola expresión de xénero e/o características sexuais.

Segundo. Acceso ao emprego.

Nos procesos de selección de persoal e contratación, garantirase a igualdade real e efectiva entre todas as persoas candidatas, con independencia da súa identidade ou orientación sexual, expresión de xénero ou características sexuais. Para iso, establécense as seguintes medidas:

- Garantirase que os procesos de acceso, selección e contratación non conteñen elementos discriminatorios por razón da orientación e identidade sexual ou a súa expresión de xénero, con especial atención ás persoas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando a formación e idoneidade da persoa para o posto de traballo independentemente da súa orientación sexual ou a súa expresión de xénero.
- Todas as ofertas de emprego que se publiquen redactaranse en linguaxe inclusiva e cos requisitos necesarios para o posto de traballo.

Terceiro. Clasificación e promoción profesional.

Garantirase a igualdade de oportunidades das persoas traballadoras LGTBI no desenvolvemento profesional e a promoción, para os que se atenderá a criterios obxectivos.

Cuarto. Formación, sensibilización e linguaxe inclusiva.

Na formación que se imparta terase en conta de forma transversal o principio de igualdade de oportunidades e non discriminación das persoas LGTBI, obrigándose as empresas a:

- Incluir módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBI no ámbito laboral, con especial fincapé na igualdade de trato e oportunidades e non discriminación para todo o cadro de persoal, incluíndo aos mandos intermedios, dirección e persoas traballadoras con responsabilidade na dirección de persoal e RRHH.
- Informar e difundir entre todo o persoal sobre o conxunto destas medidas planificadas LGTBI.
- Fomentar a utilización de linguaxe e de material audiovisual inclusivo nas comunicacións da empresa.
- Divulgar as definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, e difusión a todo o persoal.

Quinto. Contornas laborais diversas, seguras e inclusivas.

Fomentaranse ambientes de traballo seguros e inclusivos co fin de previr situacións de acoso e violencia no traballo.

Sexto. Protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI.

Nas empresas que contén cun protocolo xeral fronte ao acoso e violencia que prevexa medidas para as persoas LGTBI, ou ben o amplíe especificamente para incluílas, será de aplicación este.

As empresas que non contén co devandito protocolo e tivesen máis de cincuenta persoas traballadoras incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio, resultarlles aplicable o proto-



colo contido no artigo 68 do presente convenio. As empresas cun número de persoas traballadoras inferior ao anteriormente indicado poderán aplicar, se así o consideran oportuno, o protocolo que figura no artigo 68 do presente convenio.

As empresas deberán informar a todo o persoal sobre o protocolo para a prevención do acoso, así como sobre o procedemento de presentación da denuncia.

Sétimo. Permisos e beneficios sociais.

Garantirase o pleno respecto á diversidade familiar, así como a igualdade no acceso aos permisos, beneficios sociais e dereitos recoñecidos legal ou convencionalmente, sen discriminación por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero, incluídas as persoas trans.

Oitavo. Réxime disciplinario. Non se tolerarán comportamentos que atenten contra a liberdade sexual, orientación e identidade sexual e a expresión de xénero das persoas traballadoras. No caso de producirse os devanditos comportamentos, aplicarase o réxime disciplinario segundo o previsto e regulado no presente convenio.

Disposicións transitorias

Primeira. Partes asinantes. Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (Atave), Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (Acauto), Asociación de Instaladores Eléctricos de Ourense (Instalectro) e Asociación de Industria do Metal da Provincia de Ourense.

Pola parte sindical: CIG, UXT e CCOO.

Segunda. Ascensos. Co fin de promover a formación dos/as traballadores/as e a promoción e categorías, a comisión paritaria deste convenio elaborará, no prazo máximo de 2 meses, un plan de ascensos para o sector, baseado en anos de traballo no oficio e na superación dunhas probas-exames teórico-prácticas que a comisión paritaria elaborará para cada subsector de siderometalurxia

Terceira. As partes asinantes deste convenio comprométense a elaborar durante a súa vixencia un plan de actuación para a formación dos/as traballadores/as, consistente fundamentalmente en facer un estudo da realidade do sector en canto ás necesidades do avance da produtividade, cursos de formación, áreas que comprenderá, reciclaxe, tecnoloxía punta e todos aqueles aspectos que eleven a cualificación técnica tanto dos/as traballadores/as como das empresas.

Cuarta. As partes asinantes deste convenio comprométense a formar unha comisión integrada por un membro por cada sindicato e asociación empresarial, máis un asesor por organización, se o estimasen oportuno, para estudar a posibilidade de modificar este convenio. Os acordos que se adopten en tal comisión non terán carácter vinculante para as partes e deberán ser referendados na negociación do próximo convenio colectivo.

Quinta. A comisión paritaria deste convenio comprometerase, a partir do 20 de novembro de 2027, a reunirse co fin de tratar o artigo referente ao tema da antigüidade e outros asuntos de interese para as partes.

Sexta. As partes asinantes crearán unha comisión paritaria para a adaptación do articulado do convenio á lexislación vixente en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, co obxectivo de facer propostas para incorporalas ao próximo convenio.



Partes asinantes:

Parte empresarial:

Por Atave: Carmen Mansilla Vázquez, Ricardo Borrajo Castro

Por Acauto: Victoria Rois García

Por Instaelectro: Francisco Meije Fernández

Asociación de Industria de Metal: Diego Ribao Romero. Asesora: María J. de Miguel Pérez.

Pola parte social:

Pola CIG: José R. Álvarez Dacoba, Daniel Casmartiño Laso, Alberto Gómez Alejandro, Manuel Pozo Fariñas, Mauro Araujo Arenosa, Albino López Pereiras, Ricardo Rodríguez López.

Asesora: Mar Fernández Seoane.

Por UXT: Manuel B. González Rodríguez, Manuel González Gulín, María Teresa Xusto Zarraquiños, Óscar Blanco Vázquez, José Luis López Freire.

Asesor: Antonio Caride Rodríguez.

Por CCOO: José Palomanes Salgado, Carlos Pardo Rodríguez, Lorena Rodríguez Veloso.

Asesor: Xusto Suárez Cuquejo.

Táboa salarial 2025

Grupo	División funcional				
	SB	PCI	Técnicos	Operarios	Empregados
1	1.507,01	434,82	Licenciados e enxeñeiros		
2	1.439,15	413,06	Diplomados, enxeñeiros técnicos, graduados sociais, ATS		
3	1.439,15	413,06		Xefe taller	Xefe de laboratorio
	1.439,15	351,86		Contramestre	
	1.307,88	413,06	Delineante proxectista		
	1.307,88	351,86	Analista		
	1.152,51	349,05			Xefe de contabilidade Xefe administrativo
	1.152,51	327,32			Xefe de almacén
4	1.439,15	351,86		Mestre taller encargado	
	1.307,88	351,86			Técnico de laboratorio
	1.304,93	324,90		Delineante de 1ª	



5	1.153,49	284,24		Probador	
	1.152,52	349,05		Oficial 1ª montador	
	1.152,52	327,32		Chofer camión	
	1.152,52	325,72		Oficial 1ª	Delineante 2ª oficial administrativo de 1ª
	1.151,54	284,24		Oficial 2ª	Oficial administrativo de 2ª Caixeiro
	1.151,54	267,32			Viaxante-vendedor (comercial)
	1.147,09	246,00			Recepcionista taller (asesor servizos)
6	1.151,54	284,24		Chofer turismo	
	1.151,54	267,32		Oficial de 3ª	Auxiliar administrativo
	1.149,04	258,09		Especialista	
	1.147,09	246,00			Almaceneiro
7	1.147,09	246,00		Peón, lavador en- graxador, vixiante, persoal de limpeza, porteiro	

Táboa laboral 2026

Grupo	División funcional				
	SB	PCI	Técnicos	Operarios	Empregados
1	1.567,29	452,21	Licenciados e enxeñeiro		
2	1.496,72	429,58	Diplomados, enxeñeiros técnicos, graduados so- ciais, ATS		
3	1.496,72	429,58		Xefe taller	Xefe de laboratorio
	1.496,72	365,93		Contramestre	
	1.360,19	429,58	Delineante proxectista		
	1.360,19	365,93	Analista		
	1.198,61	363,01			Xefe de contabilidade Xefe administrativo
	1.198,61	340,41			Xefe de almacén



4	1.496,72	365,93		Mestre taller encargado	
	1.360,19	365,93			Técnico de laboratorio
	1.357,13	337,90		Delineante de 1ª	
5	1.199,63	295,61		Probador	
	1.198,62	363,01		Oficial 1ª montador	
	1.198,62	340,41		Chofer camión	
	1.198,62	338,75		Oficial 1ª	Delineante 2ª oficial administrativo de 1ª
	1.197,60	295,61		Oficial 2ª	Oficial administrativo de 2ª Caixeiro
	1.197,60	278,01			Viaxante-vendedor (comercial)
	1.192,97	255,84			Recepcionista taller (asesor servicios)
6	1.197,60	295,61		Chofer turismo	
	1.197,60	278,01		Oficial de 3ª	Auxiliar administrativo
	1.195,01	268,41		Especialista	
	1.192,97	255,84			Almaceneiro
7	1.192,97	255,84		Peón, lavador engraxador, vixiante, persoal de limpeza, porteiro	

Táboa salarial 2027

Grupo			División funcional		
	SB	PCI	Técnicos	Operarios	Empregados
1	1.622,15	468,04	Licenciados e enxeñeiro		
2	1.549,10	444,62	Diplomados, enxeñeiros técnicos, graduados sociais, ATS		



3	1.549,10	444,62		Xefe taller	Xefe de laboratorio
	1.549,10	378,74		Contramestre	
	1.407,80	444,62	Delineante proxectista		
	1.407,80	378,74	Analista		
	1.240,56	375,72			Xefe de contabilidade Xefe administrativo
	1.240,56	352,33			Xefe de almacén
4	1.549,10	378,74		Mestre taller encargado	
	1.407,80	378,74			Técnico de labora- torio
	1.404,63	349,72		Delineante de 1ª	
5	1.241,62	305,96		Probador	
	1.240,57	375,72		Oficial 1ª montador	
	1.240,57	352,33		Chofer camión	
	1.240,57	350,61		Oficial 1ª	Delineante 2ª oficial administrativo de 1ª
	1.239,51	305,96		Oficial 2ª	Oficial administrativo de 2ª Caixeiro
	1.239,51	287,74			Viaxante-vendedor (comercial)
	1.234,72	264,79			Recepcionista taller (asesor servizos)
6	1.239,51	305,96		Chofer turismo	
	1.239,51	287,74		Oficial de 3ª	Auxiliar administrativo
	1.236,83	277,81		Especialista	
	1.234,72	264,79			Almaceneiro
7	1.234,72	264,79		Peón, lavador engraxador, vixiante, Persoal de limpe- za, porteiro	

R. 415

