Deputación DA CORUÑA
www.dacoruna.gal
BOLETÍN OFICIAL DA PROVINCIA DA CORUÑA
D.L.: C-1-1958
BOP
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA
LUNS, 2 DE NOVEMBRO DE 2026 LUNES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2026 | BOP NÚMERO 209

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

Departamento Territorial da Coruña

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

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo para o sector de oficinas e despachos da provincia da Coruña 2026-2029

O 20 de agosto de 2026 tivo entrada no Rexistro de Acordos e Convenios Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia a solicitude de inscrición do convenio colectivo para o sector de oficinas e despachos da provincia de A Coruña 2026-2029, código de convenio 15001075011981 .

O Departamento Territorial de Emprego, Comercio e Emigración da Coruña é competente para resolver en materia de rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, segundo o disposto no Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 73, do 14 de abril de 2024) e o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 81, do24 de abril de 2024, así como no Decreto 147/2024, do 20 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración (DOG núm. 101, do 27 de maio de 2024).

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

1. Inscribir o convenio colectivo para o sector de oficinas e despachos da provincia de A Coruña 2026-2029 no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 26 de outubro de 2026

O director territorial

Juan José Couce Prego

Número de anuncio 2026/7010

CONVENIO COLECTIVO PARA O SECTOR DE OFICINAS E DESPACHOS PROVINCIAL DA CORUÑA 2026-2029

CAPÍTULO I.– UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

ARTIGO 1.– Partes concertantes

A comisión negociadora que asina definitivamente o convenio que se subscribe está integrada pola parte empresarial: Asociación Empresarial de Graduados Sociais-Asesores Fiscais, Asesorías e Consultorías de Empresa de Galicia, e por parte das persoas traballadoras: as centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores e Traballadoras (UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG) e Comisións Obreiras (CC.OO.).

Ámbalas dúas partes, despois de analizada a documentación que presentan como constancia da súa representatividade, recoñécense como persoas interlocutoras válidas, con lexitimación suficiente para a negociación do presente convenio, de conformidade co establecido no título III do vixente Estatuto das Persoas Traballadoras.

CAPÍTULO II.–ÁMBITO, VIXENCIA E DENUNCIA

ARTIGO 2.–Ámbito persoal

Rexeranse polo presente convenio a totalidade das persoas traballadoras que na actualidade, ou en diante, presten os seus servizos nas empresas reguladas polo ámbito funcional e situadas dentro do ámbito provincial.

ARTIGO 3.–Ámbito funcional

1.– O presente convenio será de aplicación a todas as empresas encadradas, ou que no futuro se integren, en actividades reguladas pola Ordenanza laboral para oficinas e despachos de data 31 de outubro de 1972, hoxe derrogada.

Estendéndose a súa aplicación ao persoal de administración e organización en réxime de contratación que traballen nas ONG e entidades sen ánimo de lucro.

Regulando as condicións de traballo das empresas e/ou profesionais relacionados, directa e/ou indirectamente, coas profesións xurídicas, actividades de asesoramento e xestión tributaria, asesoría e xestión laboral e de seguridade Social, xestión administrativa e documental, Recursos Humanos, organización de empresa e proceso contable.

2.–Todas aquelas empresas e/ou profesionais, incluídos os que sen prexuízo das súas facultades para actuar, o fan por medio de representación que aos interesados/as confire ao amparo da lexislación vixente, adicados a promover, solicitar e realizar toda clase de trámites relativos a aqueles asuntos que en interese de persoas naturais ou xurídicas se sigan ante calquera órgano da Administración Pública

3.–Quedan incluídos baixo a aplicación do presente convenio todo o persoal dependente daqueles empresarios/as e/ou profesionais colaboradores/as das administracións públicas que presten servizos a terceiros, incluídos/as todos/as aquelas cuxa actividade de representación, xestión, tramitación, presentación e remisión de documentos e/ou expedientes, en virtude da lexislación vixente, se realiza mediante o uso de medios electrónicos, telemáticos e informáticos a través de internet e/ou por medido de servizos de sedes electrónicas, facilitando e permitindo o intercambio de información e documentos coas distintas administracións públicas, mesmo cando presten os seus servizos por medio dos correspondentes Colexios Profesionais e/ou calquera outra entidade, en especial:

3.1.–Todo o persoal dependente daqueles empresarios/as e/ou profesionais que presten servizos de carácter tributario, habilitados para presentar declaracións, comunicacións e outros documentos tributarios, realizando trámites e actuacións por vía telemática, autorizados/as para realizar calquera actuación permitida como colaborador/a social da Axencia Tributaria, en representación de terceiras persoas, incluída calquera outra actividade ou actuación por vía telemática, en Sede Electrónica ou outro medio que o complemente e/ou substitúa.

3.2.–Todo o persoal dependente daqueles empresarios/as e/ou profesionais que presten servizos de remisión electrónica de documentos, cotización, afiliación, incluídos os colaboradores autorizados da Tesouraría Xeral da Seguridade Social; sistema Red, Delta e/ou calquera outro servizo prestado por sede electrónica ou calquera outra forma de colaboración co sistema das administracións públicas.

3.3.–Todo o persoal dependente daqueles empresarios/as e/ou profesionais cuxa prestación de servizos de xestión administrativa e/ou tramitación de expedientes ante calquera tipo de entidade, pública ou privada, se realice telematicamente por internet e/ou en calquera modalidade “en liña”.

ARTIGO 4.–Ámbito territorial

As normas do presente convenio serán de aplicación en toda a provincia da Coruña.

ARTIGO 5.–Ámbito temporal, vixencia

O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2026, a excepción dos seus efectos económicos que produciranse desde o primeiro dia do mes da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, sen que proceda a liquidación

Número de anuncio 2026/7010

de atrasos. A súa duración será até o 31 de decembro de 2029. Se durante a vixencia do presente convenio se asinase un convenio para o sector de Oficinas e Despachos de ámbito autonómico, este último sería de obrigado cumprimento para as partes que estean afectadas polo presente, establecéndose para a súa aplicación un prazo de 3 meses a partir da data da súa publicación.

ARTIGO 6.–Denuncia e ultra-actividade

A denuncia do convenio producirase automaticamente á finalización da súa vixencia. Denunciado o convenio na forma expresada, e ata que non se logre un novo acordo, manterase en vigor o contido íntegro do presente. Con efectos desde o 1 de xaneiro do 2030, e mentres non se asine o novo convenio, incrementarase anualmente nun un por cento o salario. Esta subida salarial se deberá aplicar dende o 1 de xaneiro de cada ano de ultra-actividade, con independencia da obriga de xuntarse a comisión paritaria en xaneiro de cada ano para a aprobación e publicación das táboas salariais correspondentes.

CAPÍTULO III.–REPRESENTACIÓN DAS PARTES NEGOCIADORAS

ARTIGO 7.–Comisión paritaria

Acórdase establecer unha comisión paritaria como órgano para a conciliación, interpretación e vixilancia do pactado no presente convenio. Esta comisión estará formada, previo acordo das partes, polas representacións empresariais e sociais que asinaron o mesmo.

Por parte da representación social:

- Ángel Iglesias Fernández (UGT)
- Paula Alonso Orallo (UGT)
- Sergio Toucedo de la Peña(CIG)
- José Arturo Vijande Parapar (CIG)
- Juán Zas Candame (CCOO)
- Ángela Junco del Río (CCOO)

E pola representación empresarial:

- Javier Mosquera Zas
- Blanca Lesta Castelo
- Isidro Pousada Vales
- Alberto Castelo Miguez

Aos sos efectos de notificacións sinálanse os seguintes domicilios:

Pola representación empresarial:

Asociación Empresarial de Graduados Sociais-Asesores Fiscais, Asesorías e Consultorías de Empresa de Galicia Praza de Luís Seoane, torre 1, entreplanta. 15008 A Coruña.

Pola representación social:

Unión Xeral de Traballadores (UGT) Rúa Fernández Latorre, 27. 15006 A Coruña

Comisións Obreiras (CC.OO.) Avda. Alfonso Molina, nº90, edificio de Sindicatos, 4º andar 15008 A Coruña

Conferedación Intersindical Galega (CIG) Avda. Alfonso Molina, nº90, edificio de Sindicatos, 6º andar 15008 A Coruña

CAPÍTULO IV.–TEMPO DE TRABALLO

ARTIGO 8.–Xornada de traballo

A xornada de traballo distribuirase da seguinte forma:

I.–a) Xornada de inverno: 39 horas efectivas semanais prestadas, de luns a xoves, 8 horas diarias, en réxime de xornada partida; os venres, 7 horas en réxime de xornada intensiva ou continuada en quenda de mañá.

I.–b) Xornada de verán: 35 horas efectivas semanais, de luns a venres, en réxime de xornada intensiva ou continuada. Este réxime de xornada levarase a cabo desde o día 1 de xuño até o día 30 de setembro, ámbolos dous incluídos.

I.–c) As persoas traballadoras en xornada continuada gozarán de 20 minutos de descanso diario computado como tempo efectivo de traballo. Na xornada partida gozarán de 10 minutos de descanso diario computado como tempo efectivo de traballo.

Número de anuncio 2026/7010

Non serán laborables os seguintes días:

Día 24 de decembro (todo o día).

Día 31 de decembro (todo o día).

Día 5 de xaneiro (na xornada de tarde).

Aquelas empresas que teñan establecida unha xornada continuada todo o ano, respectarana como condición máis beneficiosa.

II.–Horas extraordinarias.– As horas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo terán a consideración de horas extraordinarias. Ditas horas poderán ser compensadas por tempos equivalentes de descanso retribuído: unha hora extraordinaria equivale a unha hora e 45 minutos de descanso retribuído; ou ben abonadas da seguinte forma: unha hora extraordinaria será abonada como un incremento do 75 por cento sobre a hora ordinaria.

ARTIGO 9.–Permisos retribuídos

1.–As persoas traballadoras interesadas concederáselles necesariamente os seguintes permisos retribuídos:

a) Por matrimonio do traballador ou traballadora: 15 días naturais. Polo matrimonio de familiares en primeiro grao, un día natural, o día da celebración da voda.

b) Intervención cirúrxica ou enfermidade grave do cónxuxe, pais/nais, pais/nais políticos e fillos/as: seis días.

En el caso de familiares de 2º grado o convivientes 5 días. Ampliable 1 día cando exista desprazamento fóra do territorio do estado español, a condición de que xustifique fehacientemente o desprazamento.

c) Nacemento de fillo/a: estarase a o lexislado nesta materia.

d) Morte do cónxuxe, pais/nais, pais/nais políticos, fillos/as ou irmáns/irmás: cinco días, que se ampliarán até oito días se o óbito ocorrese fose da Comunidade Autónoma, se fose fóra do territorio do estado español, aumentaranse 2 días máis, a condición de que xustifique fehacientemente o desprazamento.

e) Morte de familiares hasta 2º grado, tío/tía, tíos/tías políticos: dous días, ampliable a un día máis cando exista desprazamento fóra da Comunidade Autónoma de Galicia.

f) Necesidade de atender asuntos propios que non admitan demora: o tempo que sexa necesario para iso. Outorgarase este permiso unha vez demostrada a necesidade.

g) Licenza a representantes sindicais: estarase ao lexislado nesta materia.

h) Dous días por traslado de domicilio habitual.

i) Dous días libres remunerados por asuntos propios, a decisión da persoa traballadora con preaviso de 24 horas, condicionado ao 20% do persoal, nas empresas cuxo persoal sexa de até cinco persoas traballadoras non poderán coincidir máis de un.

j) Os dereitos que correspondan aos permisos cuxo estado civil é o matrimonio legal estenderanse ás parellas que convivan en común salvo o previsto no apartado a), xustificando esta convivencia mediante certificado de empadroamento ou outro equivalente.

No non establecido expresamente estarase ao disposto no Estatuto das Persoas Traballadoras.

2.– As persoas traballadoras poderán exercer o dereito o goce do permiso de lactancia nos termos establecidos no art. 37.4 do Estatuto das persoas traballadoras, podendo as persoas traballadoras acumular os períodos de goce de forma ininterrompida as 180 horas nun mes natural ou 22 días laborais.

3.–Cando as persoas traballadoras teñan persoas ao seu cargo, que non poidan acudir polos seus propios medios á consulta medica para recibiren asistencia, a persoa traballadora terá permiso para acompañalo, xustificando o feito.

ARTIGO 10.–Permisos non retribuídos

Para o persoal cunha antigüidade mínima na empresa de un ano, terá dereito a 1 mes de permiso non retribuído ao ano nas seguintes circunstancias.

1. Para o coidado dun familiar até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, por accidente grave, enfermidade grave ou hospitalización. Podendo solicitalo mentres se acredite que dura a dita situación.

2. Para situacións de adopción ou acollemento, debidamente acreditadas.

ARTIGO 11.–Vacacións anuais

O persoal regulado polo presente convenio terá dereito a 23 días laborables de vacacións ao ano.

Gozaranse preferentemente no verán de acordo coas necesidades da empresa.

Número de anuncio 2026/7010

As quendas de vacacións serán fixados pola empresa e os delegados ou delegadas de persoal ou comité de empresa, na súa ausencia por quen designen os traballadores e as traballadoras.

No caso de que por necesidades organizativas do servizo, debidamente xustificadas pola empresa, esta chegue a un acordo cos representantes das persoas traballadoras de que as vacacións dunha persoa traballadora sexan cubertas por outra persoa traballadora previa aceptación desta, compensaráselle a xornada ou xornadas realizadas con descansos equivalentes, debendo ser gozados estes descansos dentro do ano natural.

CAPÍTULO V.–PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS E REVISIÓN

ARTIGO 12.–Salario base

En concepto de salario base mensual, para cada nivel salarial, será o que se detalla na táboa salarial anexa, tendo efectos económicos desde o día 1 do mes de publicación deste convenio no Boletín Oficial da Provincia, sen que proceda a liquidación de atrasos

Durante a vixencia do presente convenio establécese o seguinte incremento salarial aplicable sobre o salario base de cada nivel profesional:

- Ano 2026: Establécese un incremento do 3% sobre as táboas salariais publicadas en xullo de 2026 con efectos económicos desde o día do 1 do mes de publicación do convenio.
- Ano 2027: Establécese un incremento do 3% sobre as táboas salariais do 2026 revisadas.
- Ano 2028: Establécese un incremento do 3% sobre as táboas salariais do 2027 revisadas.
- Ano 2029: Establécese un incremento do 3% sobre as táboas salariais do 2028 revisadas.

Cláusula de revisión salarial:

- Ano 2027: se o IPC do ano 2026 é superior ao 4,5%, aplicarase sobre as táboas do 2026 o incremento pactado para o ano 2027, máis a diferencia entre ese incremento e o IPC do ano 2026 que supere devandita porcentaxe.
- Ano 2028: se o IPC do ano 2027 é superior ao 4,5%, aplicarase sobre as táboas do 2027 o incremento pactado para o ano 2028, máis a diferencia entre ese incremento e o IPC do ano 2027 que supere devandita porcentaxe.
- Ano 2029: se o IPC do ano 2028 é superior ao 4,5%, aplicarase sobre as táboas do 2028 o incremento pactado para o ano 2029, máis a diferencia entre ese incremento e o IPC do ano 2028 que supere devandita porcentaxe.

Unha vez coñecidos os datos do IPC do ano anterior, se promoverá unha xuntanza para a aprobación e publicación das táboas salariais.

As empresas que aplicasen o artigo 5 do convenio (2008-2011), abonando o incremento fixado no mesmo, manterán ese salario mentres os salarios de convenio non superen a contía salarial que teñen dereito a percibir actualmente os seus traballadores/as.

ARTIGO 13.–Remuneración anual

Dando cumprimento ao disposto no artigo 26.5 do vixente Estatuto das Persoas Traballadores, detállanse na segunda columna da táboa salarial anexa para os anos 2026-2027-2028-2029 os salarios en cómputo anual, en función da xornada efectiva pactada no presente convenio.

ARTIGO 14.–Anticipos

Todo o persoal con máis de dous anos de antigüidade terá dereito a solicitar na empresa un anticipo sen xuros até o importe de catro mensualidades do salario real. A amortización deste anticipo non excederá do cinco por cento do seu salario.

ARTIGO 15.–Antigüidade

Desde o día 1 de xaneiro de 1989, establécese un complemento persoal de antigüidade para todas as categorías, consistente en cuadrienios do cinco por cento do salario base. O complemento por antigüidade devengarase a partir do primeiro día do mes en que se cumpra.

As persoas traballadoras que ao 31 de decembro de 1989 estivesen a percibir algún bienio do cinco por cento, seguirán devengando o complemento de antigüidade, consolidado naquela, polo mesmo porcentaxe.

Os sucesivos e posteriores períodos de antigüidade se devengarán, a partir do día 1 de xaneiro de 1989, en cuadrienios ao cinco por cento do salario base.

O persoal contratado antes do un de xaneiro do 2012 verá topada a contía deste complemento cando chegue ao 40% do salario.

Número de anuncio 2026/7010

O persoal incorporado posteriormente terá topada esta contía cando alcance ao 30%. Isto sen prexuízo dos traballadores/as que xa superasen estas porcentaxes, nese caso respectaranse as condicións máis beneficiosas. Para o persoal contratado antes do un de xaneiro do 2012 a contía dos incrementos por antigüidade non poderán, en todo caso, supor máis do 40 por cento do salario vixente no momento de alcanzar dita porcentaxe, ficando consolidado dito importe, sendo esta non compensable, non absorbible e non revalorizable.

Para os contratados despois desta data procederase do mesmo xeito cun tope do 30 por cento.

ARTIGO 16.–Gratificacións extraordinarias

As persoas traballadoras ao servizo das empresas afectadas por este convenio, percibirán dúas gratificacións extraordinarias cada ano.

Unha no mes de xullo e outra no mes de decembro.

O importe de cada unha delas será dunha mensualidade do salario base máis antigüidade.

O persoal que ingrese ou cese na empresa durante o transcurso do ano, percibirá as gratificacións extraordinarias en proporción ao tempo traballado. Aquelas persoas traballadoras que polos conceptos anteriores veñan percibindo das empresas o importe correspondente a unha mensualidade do salario real, seguirán excepcionalmente as mesmas condicións por ter carácter máis beneficioso.

ARTIGO 17.–Contratos eventuais e contratos formativos para a obtención da práctica profesional

1. Contratos eventuais

a) En atención ás especiais características do sector que leva a frecuentes e irregulares períodos nos que se acumulan as tarefas, as empresas poderán concertar contratos eventuais, ao amparo do establecido neste convenio colectivo e no artigo 15.2 do ET, por un tempo non superior a 12 meses.

b) Cando se concerten estes contratos por un prazo inferior ao máximo establecido, poderán prorrogarse por acordo das partes, unha ou máis veces, até o referido prazo máximo de doce meses.

c) Naqueles casos en que o contrato se tivera concertado por un prazo inferior ao máximo establecido, e chegado ao seu remate, non existise denuncia previa de ningunha das dúas partes, nin existise acordo expreso de prórroga, pero se continuase realizando a prestación laboral, entenderase prorrogado tacitamente até o prazo máximo de doce meses.

2. Contratos formativos para a obtención da práctica profesional.

O contrato formativo para a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos rexerase polo disposto no apartado 3 artigo 11 do ET, establecendo para dita modalidade, unha retribución que non poderá ser inferior ao 80% respecto do salario fixado en convenio para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas, sen que nunca poida ser inferior o salario mínimo profesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

Transitoria:

Os contratos en prácticas celebrados antes do 01 de abril de 2022 seguirán rexéndose pola normativa e disposicións vixentes á data da súa celebración.

ARTIGO 18.–Incapacidade temporal

Incapacidade temporal. En calquera suposto de baixa por incapacidade temporal, as empresas afectadas por este convenio garantirán ao traballador o 100 por cento do salario que lle corresponda percibir no momento de producirse a baixa e ata un máximo de 545 días, salvo para o caso de que se produza a extinción da relación laboral por calquera causa o motivo, antes dos ditos 545 días Para tal caso se establece o prazo máximo ata a data de efectos da extinción da relación laboral.

CAPÍTULO VI.–CONCEPTOS EXTRA-SALARIAIS

ARTIGO 19.–Dietas e desprazamentos

As dietas para o persoal que, en razón dos métodos de organización das empresas, deban efectuar saídas fóra do municipio en que radica o centro de traballo, quedan establecidas da seguinte maneira:

Por almorzo: 6,50€

Por comida: 18,50€

Por cea: 15,50 €

Por aloxamento: pernocta pagada cun límite máximo de 60 €

A quilometraxe será a razón de 0,26 céntimos o quilómetro, esta cantidade será equiparada en cada momento coa cantidade máxima establecida pola Facenda Pública que estea exenta de cotización e retención, vixente en cada momento.

Número de anuncio 2026/7010

CAPÍTULO VII. -ACORDOS SOCIAIS

ARTIGO 20.–Plantillas

As empresas reguladas por este convenio axustarán as súas plantillas ás seguintes normas:

a) As persoas empregadas que teñan directamente baixo a súa responsabilidade a 15 ou máis persoas traballadoras dos grupos titulados/as administrativos/as ou técnicos/as serán clasificados como xefes/as superiores.

b) En dependencias con 10 ou máis persoas traballadoras dos grupos citados no apartado anterior, a persoa empregada que se atope á fronte dos mesmos terá a categoría de xefe/a de primeira.

c) Nos centros de traballo onde presten os seus servizos, nun mesmo equipo de traballo, un número de sete persoas traballadoras dos grupos xa citados anteriormente ou, no caso de que sendo menos de sete exista un mínimo de tres persoas traballadoras clasificadas como oficiais ou asimilados/as, estará á fronte dos mesmos un xefe/a de segunda.

ARTIGO 21.–Ascensos

Todas as empresas reguladas polo presente convenio veñen obrigadas a dispor nas súas plantillas, como mínimo, dun número de oficiais de primeira igual ao 20 por cento da plantilla total de oficiais.

A elección dos/as novo/as oficiais de primeira é facultade exclusiva do empresario.

Para o seu cómputo non se terán en conta as fraccións decimais.

As persoas auxiliares administrativas con cinco anos de servizo nesta categoría dentro da empresa pasarán automaticamente á categoría de oficial de segunda administrativa.

As persoas auxiliares administrativas, aos tres anos de antigüidade na categoría dentro da empresa, pasarán a percibir as remuneracións que fixa para estes casos a táboa salarial anexa.

As persoas traballadoras con categoría profesional de ordenanza con cinco anos de servizo dentro da empresa pasarán automaticamente a percibir a diferenza retributiva da categoría de oficial de segunda administrativo/a, a partir do 1 de xaneiro do 2008.

As prazas vacantes existentes nas empresas non suxeitas a amortización deberanse inicialmente dar opción a promoción interna, esta axustarase a criterios obxectivos de mérito e capacidade, suxeitas á decisión empresarial, con consulta e información as persoas delegadas ou representación legal das persoas traballadoras.

As dúbidas derivadas dos reaxustes de niveis e categorías que a partir deste convenio téñanse que realizar nas empresas, deberán ser consultadas por escrito á comisión paritaria deste convenio.

ARTIGO 22.–Mobilidade funcional

A mobilidade funcional desenvolverase en función das necesidades operativas da empresa, dentro dos límites que marca o Estatuto das Persoas Traballadoras.

A realización de funcións de Categoría profesional superior á que ostente unha persoa traballadora, por un período de máis de catro meses durante un período de nove, ou seis meses nun período de dezaoito, consolidará a clasificación profesional superior que lle corresponda, no entanto mentres dure a situación, perseverará o nivel salarial superior.

Se por necesidade perentoria ou imprevisible da actividade produtiva, a empresa tivese que destinar a unha persoa traballadora a tarefas correspondentes a unha categoría inferior, só será con carácter excepcional, soamente polo tempo imprescindible, e nunca superior a catro meses, mantendo a retribución e demais dereitos derivados da clasificación profesional e comunicándollo as persoas representantes legais das persoas traballadoras.

Estes cambios de funcións non implicarán unha mobilidade xeográfica, a mobilidade xeográfica será practicada conforme ao estatuto das persoas traballadoras e a lexislación vixente.

O tempo no que o produtor permaneceu en superior categoría será computado como antigüidade na mesma cando o empregado ascenda a ela.

ARTIGO 23.–Póliza de accidentes

As empresas afectadas polo presente convenio colectivo estarán obrigadas a subscribir ou revisar as xa contratadas no prazo de 30 días, desde a publicación no Boletín Oficial da Provincia, unha póliza de accidentes que garanta a todos os traballadores e traballadoras un capital de 25.000 € para morte e 30.000 € para invalidez permanente, derivada, en ambos os casos, de accidente laboral.

As empresas disporán dun prazo de 30 días, desde a publicación do presente convenio, para regularizar os capitais das pólizas.

As empresas de nova creación disporán dun prazo de 30 días, desde o alta do primeiro produtor, para formalizar a dicir póliza.

Número de anuncio 2026/7010

ARTIGO 23 bis.–Plans de xubilacións parciais. Incorpórase o acordo de 21 de marzo de 2013 da comisión negociadora do presente convenio adoptado por unanimidade, que foi rexistrado e publicado segundo a normativa vixente, e que se transcribe na súa integridade:

23-bis.1. Ao amparo do previsto no artigo 8 do Real decreto-lei 5/2013, do 15 de marzo, establécese un Plan de xubilacións parciais para os traballadores e traballadoras incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio nacidos ata 31 de decembro de 1957, cuxas condicións de incorporación á xubilación parcial serán ás vixentes con anterioridade á entrada en vigor da Lei 27/2011 –regulación anterior ao 01 de xaneiro de 2013 coa simultánea celebración dun contrato de relevo.

23-bis.2. De conformidade co establecido no artigo 86.1 do Estatuto dos Traballadores, que posibilita que as partes negociadoras dos convenios colectivos establezan a duración dos convenios, podendo pactarse distintos períodos de vixencia para cada materia, e ao efecto, con carácter exclusivo para o Plan de xubilacións parciais previsto no presente artigo terá vixencia desde a súa sinatura ata o 31 de decembro de 2018 incluído, salvo que con anterioridade teña lugar una modificación legal que afecte a súa regulación ou modificación da regulación prevista no seguinte convenio.

23-bis.3. Para acceder á xubilación parcial conforme ao seguinte Plan de xubilacións parciais, o traballador ou traballadora interesada deberá dirixir a oportuna solicitude á dirección da súa empresa cunha antelación mínima de tres meses á data na que pretenda acceder á xubilación parcial. A empresa receptora da solicitude, tras estudar de boa fe a solicitude coa vista posta nun acordo, tendo en conta a situación da empresa nese momento, en caso de considerar pertinente a solicitude acordará co traballador o acceso a situación de xubilación parcial de conformidade co presente Plan de xubilacións parciais.

23-bis.4. Con carácter xeral o acceso á xubilación parcial do presente plan terá que ter lugar coa redución máxima da xornada que permite a normativa vixente con anterioridade a entrada en vigor da Lei 27/2011 (75%), salvo que medie acordo entre empresa e traballador en orde á aplicación dunha porcentaxe menor ou maior da redución de xornada, dentro dos límites permitidos por tal normativa.

23-bis.5. Con carácter xeral a parte da xornada que subsista para o traballador parcialmente xubilado ao amparo do presente plan se acumulará anualmente en xornadas completas, sexa nun único prazo ou en varios prazos temporais, salvo que medie acordo entre empresa e traballador noutro sentido.

23-bis.6. O traballador xubilado parcialmente percibirá a parte proporcional do salario en función da xornada traballada, remuneración que recibirá de forma mensual con independencia da acumulación de xornada en xornadas completas.

23-bis.7. O traballador xubilado parcialmente ó amparo do presente Plan está obrigado a solicitar a xubilación ordinaria ao cumprir a idade de xubilación ordinaria prevista no artigo 161.1.a) e na disposición transitoria Vixésima da Lei xeral da Seguridade Social, data na que quedará extinta a súa relación contractual coa empresa pasando a situación de xubilado total a todos os efectos.

CAPÍTULO VIII.–ACCIÓN SINDICAL

ARTIGO 24.–Dereitos sindicais

En todo o concernente aos aspectos sindicais dentro e fóra das empresas, estarase ao que sobre esta materia dispón o vixente Estatuto das persoas traballadoras e a Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

ARTIGO 25.–Garantías das persoas representantes das persoas traballadoras

Os membros do comité de empresa e os delegados/delegadas de persoal terán as garantías que se establecen no artigo 68 do texto refundido da Lei do estatuto das persoas traballadoras e as que se determinen a continuación:

a) Non se computará dentro do máximo legal de horas mensuais dispoñibles para o exercicio das súas funcións de representación, o exceso que sobre o mesmo se produzan con motivo da designación de delegados-delegadas de persoal ou membros do comité de empresa como compoñentes de comisións negociadoras de convenios colectivos nos que sexan afectados, e polo que se refire á celebración de sesións oficiais a través das cales transcorran tales negociacións e cando a empresa en cuestión se vexa afectada o ámbito da negociación referido.

b) Sen pasar o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros de comités de empresa ou delegados-delegadas de persoal, a fin de prever a asistencia dos mesmos a cursos de formación organizados polos seus sindicatos, institucións de formación e outras entidades.

CAPÍTULO IX.–SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

ARTIGO 26.–Seguridade e saúde laboral

Será obrigatoria a utilización de computadores de filtros ou monitores que cumpran a normativa vixente.

As mulleres embarazadas estarán exentas de traballos continuados nas fotocopiadoras.

Efectuaranse revisións médicas específicas (vista, costas, etc.) aos traballadores e traballadoras que desenvolvan os seus labores en equipos informáticos.

Número de anuncio 2026/7010

ARTIGO 27.–Revisións médicas

Todas as empresas vinculadas ao presente convenio colectivo estarán obrigadas a solicitar do Centro Provincial do Servizo Social de Hixiene e Seguridade no Traballo, ou mutua patronal que cubra o risco de accidentes de traballo, un recoñecemento médico anual para todo o persoal.

O tempo empregado para o devandito recoñecemento será abonado pola empresa.

CAPÍTULO X.–CÓMPUTOS E VINCULACIÓNS

ARTIGO 28.–Compensación e absorción

As condicións pactadas neste convenio formarán un todo orgánico indivisible e, consecuentemente, absorberán e compensarán no seu conxunto as melloras de calquera natureza que viñesen anteriormente satisfacendo as empresas, ben por imperativo legal, convenio colectivo, etc.

ARTIGO 29.–Vinculación á totalidade

Como se cita no artigo anterior, as condicións establecidas no presente convenio e pactadas polas partes deliberantes do mesmo, forman un todo orgánico e indivisible, en consecuencia, non poderá pretenderse a aplicación dunha ou varias normas con esquecemento das restantes, senón que, para todos os efectos, o presente convenio haberá de ser aplicado e observado na súa integridade.

No caso de que a xurisdición competente, no exercicio das súas facultades, declarase nulo, total ou parcialmente algún artigo, o presente convenio quedará invalidado na súa totalidade, levándose a cabo unha nova negociación.

ARTIGO 30.–Inaplicación do convenio colectivo

Para dar cumprimento pleno ao pactado no presente convenio ao longo de toda a súa vixencia, as empresas deberán comunicar con 10 días de antelación á comisión paritaria a intención de proceder á inaplicación do presente convenio colectivo.

Unha vez realizado este trámite e cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores, poderá procederse, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do art. 41.4 do ET a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no presente convenio, e que afectan ás seguintes materias:

a) Xornada de traballo.

b) Horario e distribución do tempo de traballo.

c) Réxime de traballo a quendas.

d) Sistema de remuneración e contía salarial.

e) Sistema de traballo e rendemento.

f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o art. 39 do ET.

g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

O concepto de causas económicas, técnicas, organizativas e de produción vén desenvolvido no art. 82 do ET.

Nos supostos de ausencia de representantes legais das persoas traballadoras observarase o disposto no art. 41.4 do ET.

Cando o período de consultas termine en acordo, presumirase que concorren as causas xustificativas alegadas pola empresa e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión.

O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis aló do momento en que resulte aplicable un novo convenio.

O acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio.

En caso de desacordo durante o período de consultas, a empresa deberá someter a discrepancia á comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, contando desde que a discrepancia se suscitou.

Cando esta non alcance un acordo, a empresa deberá recorrer ao procedemento de mediación ante o AGA no prazo do quince días seguintes ao pronunciamento da comisión paritaria. Se tampouco se conseguise acordo no AGA, someteranse as discrepancias a unha arbitraxe vinculante cuxo laudo terá a mesma eficacia que os acordos conseguidos no período de consultas e só poderá ser impugnado nos termos establecidos no art. 91 do ET.

Número de anuncio 2026/7010

CAPÍTULO XI.-CLASIFICACIÓN

ARTIGO 31.–Categorías profesionais

As definicións das categorías profesións son as seguintes, e ás que corresponden os niveis salariais que a continuación se indican:

SECCIÓN PRIMEIRA.-Titulados/as

a) Persoal titulado.– É o que se acha en posesión dun título ou diploma oficial de grao superior ou medio, que está unido á empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón do título que posúe, para exercer funcións específicas para as que o mesmo o habilite e sempre que preste os seus servizos na empresa con carácter exclusivo ou preferente por un soldo, sen suxeición á escala habitual de honorarios da súa profesión.

SECCIÓN SEGUNDA.-Persoal administrativo

a) Xefes/as superiores.–Son aqueles que, provistos ou non de poderes, baixo a dependencia directa da dirección ou xerencia, levan a responsabilidade directa de dúas ou máis departamentos ou dunha sucursal, delegación ou axencia. Asimilaranse a esta categoría o profesional con dous ou máis xefes ás súas ordes.

b) Xefe/a de primeira.–É o empregado capacitado que, provisto ou non de poderes, actúa ás ordes inmediatas do xefe superior, se o houber, e leva a responsabilidade directa dun ou máis servizos. Quedan adscritos a esta categoría aquelas persoas que organizan e constrúen a contabilidade da empresa.

c) Xefe/a de segunda.–É o empregado que, provisto ou non de poderes, ás ordes inmediatas dun xefe de primeira, se o houber, está encargado de orientar, dirixir e dar unidade a unha sección, distribuíndo os traballos entre o persoal que del dependa. Quedan adscritos a esta categoría os caixeiros con firma, con ou sen empregados ás súas ordes.

d) Oficial de primeira.–É aquel empregado que actúa ás ordes dun xefe, se o houber, e que baixo a súa propia responsabilidade realiza traballos que requiren iniciativa. Quedan adscritos a esta categoría os caixeiros/as sen firma, así como os/as telefonistas-recepcionistas, capacitados para expresarse en dous ou máis idiomas estranxeiros.

e) Oficial de segunda.–É o empregado/a que con iniciativa e responsabilidade restrinxida e subordinado a un xefe/a ou oficial de primeira, se os houbese, realiza traballos de carácter secundario que só esixen coñecementos xerais da técnica administrativa. Quedan adscritos a esta categoría os telefonistas-recepcionistas cun idioma estranxeiro.

f) Auxiliar.–É o empregado/a que se dedica a operacións elementais administrativas e en xeral ás puramente mecánicas inherentes ao traballo da oficina ou despacho. Quedan adscritos a esta categoría os telefonistas-recepcionistas e cobradores.

SECCIÓN TERCEIRA.-Técnicos/as

a) Xefe/a de Informática.–É o técnico/a que ten ao seu cargo a dirección e planificación das distintas actividades que coinciden na instalación e posta en explotación dun computador de tipo grande, medio ou pequeno, así como responsabilidade de equipos de análises de aplicacións e programación. Así mesmo, compételle a resolución de problemas de análises e programación das aplicacións normais de xestión susceptibles de ser desenvolvidas polos mesmos.

b) Analista.–Verifica análises orgánicas de aplicacións para obter a solución mecanizada das mesmas en todo canto se refire a:

– Cadea de operacións a seguir.

– Documentos a obter.

– Deseño dos mesmos.

– Ficheiro a tratar: a súa definición.

– Posta a piques das aplicacións.

– Creación de xogos de ensaio.

– Enumeración das anomalías que poden producirse e definición do seu tratamento.

– Colaboración ao programa das probas de “lóxica” de cada programa.

– Finalización dos expedientes técnicos de aplicacións complexas.

c) Programador/a.–Correspóndelle estudar os procesos de complexos definidos polos analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamento. Redactar programas na linguaxe de programación que lle indicou. Confeccionar xogos de ensaio, pór a punto os programas e completar os expedientes técnicos dos mesmos. Documentar o manual de consola.

Número de anuncio 2026/7010

d) Xefe/a de delineación.–É a persoa que ten a responsabilidade do grupo ou grupos de delineación, ocupándose da recepción e distribución dos traballos, asesorando aos delineantes na perfecta realización dos mesmos.

e) Xefe/a de explotación.–Ten por misión planificar, organizar e controlar a explotación de todo o equipo de tratamento da información ao seu cargo, realizar as funcións que corresponden a un operador de consola e a dirección de equipos de control.

f) Delineante proxectista.–É o empregado/a que, dentro das especialidades propias da sección en que traballa, proxecta, detalla e está capacitado para o desenvolvemento de proxectos complexos segundo lle indique o técnico superior, a cuxas ordes actúa, ou o que, sen superior inmediato, realiza o que persoalmente concibe segundo os datos e condicións técnicas esixidas polos clientes ou pola empresa.

g) Delineante.–É o que se ocupa de realizar as operacións de imputación en máquinas principais de proceso de datos, coñecendo perfectamente as posibilidades e recursos do equipo, para lograr o súa mellor e máis idónea utilización, interpretando e desenvolvendo as instrucións e ordes para a súa explotación, estando capacitado para o desenvolvemento de proxectos sinxelos, levantamento e interpretación de planos e traballos análogos, póndose se é necesario ás ordes dun delineante proxectista se o houbese.

SECCIÓN CUARTA.-Especialistas

a) Operador/a xefe de máquinas básicas.–É o responsable que se ocupa de realizar operacións de máquinas auxiliares de proceso de datos, ou análogas

b) Operador/a de tabuladores, inspector/a de entrevistadores, debuxante, encargado/a de departamento de reprografía.– É o empregado/a que confecciona toda clase de rótulos, carteis e debuxos de carácter sinxelo, controla ou inspecciona un grupo de entrevistadores ou se encarga dun departamento de reprografía, desenvolvendo o traballo desta índole baixo a dirección dun superior.

c) Operador/a de máquinas básicas, enquisador/a.–É o empregado/a que realiza operacións en maquinas básicas ou entrevistas mediante un cuestionario estandarizado que consegue, no espazo dunha xornada, un mínimo de entrevistas, axustándose en todo ás normas sinaladas polas empresas.

d) Auxiliar especialista de oficina técnica.–É o traballador, que realiza debuxos en papel ou funcións similares, apoiando ao Delineante nas súas funcións.

SECCIÓN QUINTA

a) Conserxe.–Ten como misión especial vixiar as portas e accesos aos locais da empresa.

b) Ordenanza.–Terá esta categoría o subalterno cuxa misión consista en facer recados dentro ou fóra da oficina, recoller e entregar correspondencia, así como outros traballos secundarios ordenados polo seu xefe.

SECCIÓN SEXTA.-Oficios varios

a) Encargado/a.–É a persoa especialista no seu labor que, baixo as ordes directas dun superior, se o houber, dirixe os traballos dunha sección, coa responsabilidade consecuente sobre a forma de ordenar a realización dos traballos a efectuar.

b) Condutor/a-oficial de primeira.–Inclúe ao persoal que realiza os traballos propios dun oficio calquera das categorías sinaladas.

c) Condutor/a-oficial de segunda.–Inclúe ao persoal que realiza os traballos propios dun oficio calquera das categorías sinaladas.

d) Limpador/a.–Inclúe ao persoal que realiza os traballos propios dun oficio calquera que non corresponde ao traballo propio de oficina dentro dos locais da empresa. Os/as condutores/as de automóbiles serán considerados oficiais de primeira se executan toda clase de reparacións que non esixan elementos de taller. Nos demais casos serán, como mínimo, oficiais de segunda.

CAPÍTULO XII.-RÉXIME DISCIPLINARIO

ARTIGO 32.-Faltas e sancións

1. As faltas cometidas polas persoas traballadoras ao servizo das empresas reguladas por este convenio clasificaranse, atendendo á súa importancia, reincidencia e intencionalidade, en leves, graves e moi graves, de conformidade co disposto no presente artigo e nas normas vixentes do ordenamento xurídico laboral que resulten de pertinente aplicación:

A) Considéranse faltas leves:

Tres faltas de puntualidade nun mes, sen que exista causa xustificada.

Número de anuncio 2026/7010

A falta de comunicación, coa debida antelación, da ausencia ao traballo por causa xustificada, agás que se probe a imposibilidade de facelo.

A falta de aseo e limpeza persoal.

A falta de atención e dilixencia coa clientela.

As discusións que repercutan na boa marcha dos servizos.

Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

A embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar ao traballo sen xustificación dous días nun mes.

A simulación de enfermidade ou accidente.

Simular a presenza doutra persoa traballadora, valéndose da súa ficha, sinatura, tarxeta ou medio de control.

Cambiar, mirar ou remexer nos armarios e na roupa doutras persoas traballadoras sen a debida autorización.

As faltas cometidas contra a disciplina no traballo ou contra o respecto debido ás persoas superiores xerárquicas.

A reincidencia en faltas leves, agás as de puntualidade, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre, cando mediasen sancións.

O abandono do traballo sen causa xustificada.

A neglixencia no traballo cando cause un prexuízo grave.

C) Son faltas moi graves:

Faltar ao traballo máis de dous días ao mes sen causa xustificada. Non se considerará causa inxustificada a ausencia ao traballo derivada da detención da persoa traballadora, mentres non se trate dunha sanción firme imposta pola autoridade competente e sempre que o feito da detención fose posto en coñecemento da Dirección da empresa antes de transcorreren catro días hábiles de ausencia ao traballo.

A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas.

O furto e o roubo, tanto ao resto do cadro de persoal como á empresa ou a calquera persoa, dentro dos locais da empresa ou fóra deles durante un acto de servizo. Queda incluída neste punto a falsificación de datos ante a representación legal das persoas traballadoras, cando tales falsidades teñan como finalidade maliciosa a obtención dalgún beneficio.

O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual.

O acoso sexual ou por razón de sexo.

O acoso laboral.

A simulación comprobada de enfermidade; inutilizar, destruír ou causar danos en máquinas, aparellos, instalacións, edificios, utensilios e departamentos da empresa; que recaese sobre a persoa traballadora unha sentenza dos tribunais de xustiza competentes por delito de roubo, furto, estafa ou malversación, cometido fóra da empresa, que poida motivar desconfianza cara á persoa autora; a falta continuada de aseo e limpeza persoal que produza queixas xustificadas doutras persoas traballadoras; a embriaguez habitual ou a toxicomanía cando repercutan negativamente no traballo; dedicarse a traballos da mesma actividade que impliquen competencia coa empresa, se non media autorización desta; os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración ás persoas responsables, compañeiras ou subordinadas; abandonar o traballo en postos de responsabilidade; a reincidencia nunha falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do mesmo trimestre, sempre que fose obxecto de sanción; e as demais condutas establecidas no artigo 54 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

2. As sancións que as empresas poderán aplicar, segundo a gravidade e as circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

A) Faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo durante un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de un a dez días.

Inhabilitación, por un prazo non superior a un ano, para o ascenso á categoría superior.

Número de anuncio 2026/7010

C) Faltas moi graves:

Perda temporal ou definitiva da categoría profesional.

Suspensión de emprego e soldo de once días a dous meses.

Inhabilitación durante dous anos ou con carácter definitivo para pasar a outra categoría.

Despedimento.

Para a aplicación das sancións anteriores teranse en conta o maior ou menor grao de responsabilidade da persoa que cometa a falta, a súa categoría profesional e a repercusión do feito nas demais persoas traballadoras e na empresa.

3. A facultade de impoñer as sancións correspóndelle á Dirección da empresa, que poñerá en coñecemento da representación legal das persoas traballadoras aquelas que se refiran a faltas graves ou moi graves.

Será necesaria a instrución dun expediente para a imposición de sancións ás persoas traballadoras que desempeñen cargos electivos sindicais, así como naqueles casos establecidos na lexislación vixente ou cando así o decida a empresa. A tramitación do expediente axustarase ás seguintes normas:

a) Iniciarase mediante unha orde escrita da persoa responsable da empresa, coa designación da persoa instrutora e da persoa secretaria. As actuacións comezarán coa toma de declaración á persoa autora da falta e ás persoas que actúen como testemuñas, admitíndose todas as probas que acheguen. Nos casos de falta moi grave, se a persoa instrutora o considera pertinente, proporá á Dirección da empresa a suspensión de emprego e soldo da persoa inculpada durante o tempo que dure a incoación do expediente, logo da audiencia da correspondente representación legal das persoas traballadoras.

b) A tramitación do expediente, cando non sexa preciso achegar probas de calquera clase procedentes de lugares distintos á localidade na que se incoe, deberá finalizar nun prazo non superior a vinte días. En caso contrario, tramitarase coa máxima dilixencia unha vez incorporadas as probas ao expediente.

c) A resolución adoptada comunicarase por escrito, expresando as causas que a motivaron, e a persoa afectada deberá asinar o duplicado. No caso de que se negue a asinalo, a notificación realizarase en presenza de persoas que actúen como testemuñas.

4. As empresas anotarán nos expedientes persoais das persoas traballadoras as sancións por faltas graves ou moi graves que lles sexan impostas, así como as reincidencias nas faltas leves. A prescrición das faltas producirase conforme o establecido no artigo 60.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO XIII.-MEDIDAS DE IGUALDADE

ARTIGO 33.-Protocolo de actuación contra o acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso psicolóxico

As partes asinantes deste convenio, empresarios e sindicatos, manifestan o seu máis profundo rexeitamento a calquera tipo de situación, actitudes e comportamentos constitutivos de acoso sexual ou acoso por razón de sexo ou psicolóxico.

As empresas afectadas por este convenio comprométense así, a actuar de maneira efectiva, poñendo en marcha os mecanismos necesarios para conseguir que os lugares de traballo estean libres de situacións de acoso tanto o sexual, por razón de sexo ou psicolóxico, mediante o establecemento de medidas preventivas especificas.

Con ese fin, e de acordo o establecido na Ley 3/2007 de igualdade de xénero e o Real Decreto 901/2020 que regulan os planes de igualdade e o seu rexistro, acórdase regular a través dun protocolo aquelas situacións constitutivas de acoso no ámbito laboral, segundo as definicións contempladas na Lei Orgánica 3/2007 (EDL 2007/12678), así como as medidas para implantar tanto para previr como para dar solución ás reclamacións que se produzan por tal concepto, no ámbito das empresas.

As actuacións dispostas levarán a cabo coas debidas garantías e tomando en consideración a normativa laboral de referencia e as declaracións de principios e dereitos fundamentais no traballo.

ARTIGO 34.-Medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas

As empresas aplicarán as medidas legalmente esixibles en materia de igualdade de trato e non discriminación das persoas LGTBI previstas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, no Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, e demais normativa de aplicación, garantindo o respecto aos dereitos recoñecidos pola lexislación vixente e aplicando, no seu caso, os protocolos e procedementos legalmente establecidos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA

As referencias contidas neste convenio ás disposicións legais entenderanse automaticamente adaptadas ás modificacións normativas que entren en vigor durante a súa vixencia, sen prexuízo da obriga das partes de proceder, se fose necesario, á adaptación do texto convencional.

Número de anuncio 2026/7010

NIVEIS POR CATEGORÍAS PROFESIONAIS

Categorías	Niveis profesionais
GRUPO I.–TITULADOS	
Titulado/a grao superior 1	1
Titulado/a grao medio 2	2
GRUPO II.–ADMINISTRATIVOS	
Xefe/a superior 2	2
Xefe/a de primeira 3	3
Xefe/a de segunda, caixeiro/a con firma, xefe/a de reporteiros, tradutor/a e intérprete xurado de máis dun idioma 4	4
Oficial de primeira, caixeiro/a sen firma, intérprete xurado dun idioma, operador/a de máquinas contables taquimecanógrafo/a, telefonista ou recepcionista con dúas ou máis idiomas, inspector/a de zona 6	6
Oficial de segunda, telefonista ou recepcionista cun idioma, reporteiro/a de axencias de información, tradutor/a e intérprete non xurado, xefe de visitadores/as 7	7
Auxiliar, telefonista, visitador/a-cobrador/a, pagador/a 9	9
GRUPO III.–TÉCNICOS DE OFICINA	
Xefe/a superior 2	2
Xefe/a de primeira, xefe/a de equipo de informática, analista, programador/a de computadores 3	3
Xefe/a de segunda, xefe/a de delineación, xefe/a de explotación, programador/a de máquinas auxiliares, administrador/a de tratamentos de cuestionarios 4	4
Delineante proxectista 5	5
Delineante 6	6
GRUPO IV.–ESPECIALISTAS DE OFICINA	
Operador, xefe/a de máquinas básicas 4	4
Operador/a de tabuladores, inspector/a de entrevistadores, debuxante encargado/a de departamento de reprografía 6	6
Operador/a de máquinas básicas, entrevistador/a-encuestador/a, debuxante	7
Auxiliar especialista de oficina técnica	9
GRUPO V.–SUBALTERNOS	
Ordenanza, vixiante, Conserxe 9	9
GRUPO VI.–OFICIOS VARIOS	
Encargado/a 7	7
Oficial de primeira, condutor/a 8	8
Limpador/a, Oficial de segunda, condutor/a 9	9

Número de anuncio 2026/7010

ANEXO TABOAS SALARIAIS SUXEITAS ÁS REVISIÓNS SALARIAIS ESTABLECIDAS NO ARTIGO 12

ANO 2026 (ATA O MES ANTERIOR Á PUBLICACIÓN)

NIVEL	€/MES	€/ANO
1	1.815,05 €	25.410,64 €
2	1.638,23 €	22.934,21 €
3	1.614,80 €	22.607,08 €
4	1.564,34 €	21.900,79 €
5	1.465,04 €	20.510,53 €
6	1.434,28 €	20.079,85 €
7	1.366,04 €	19.124,42 €
8	1.315,30 €	18.814,15 €
9	1.261,38 €	17.659,38 €

ANO 2026 (A PARTIR DO 1 DO MES DE PUBLICACIÓN)

NIVEL	€/MES	€/ANO
1	1.869,50 €	26.172,96 €
2	1.687,38 €	23.623,27 €
3	1.663,24 €	23.285,29 €
4	1.611,27 €	22.557,81 €
5	1.508,99 €	21.125,85 €
6	1.477,31 €	20.682,29 €
7	1.407,02 €	19.698,28 €
8	1.354,76 €	18.966,57 €
9	1.299,22 €	18.189,08 €

ANO 2027

NIVEL	€/MES	€/ANO
1	1.925,58 €	26.958,15 €
2	1.738,00 €	24.331,97 €
3	1.713,13 €	23.983,85 €
4	1.659,61 €	23.234,55 €
5	1.554,26 €	21.759,63 €
6	1.521,63 €	21.302,76 €
7	1.449,23 €	20.289,23 €
8	1.395,40 €	19.535,57 €
9	1.338,20 €	18.734,83 €

Número de anuncio 2026/7010

ANO 2028

NIVEL	€/MES	€/ANO
1	1.983,35 €	27.766,89 €
2	1.790,14 €	25.061,92 €
3	1.764,52 €	24.703,28 €
4	1.709,40 €	23.931,58 €
5	1.600,89 €	22.412,41 €
6	1.567,27 €	21.941,84 €
7	1.492,71 €	20.897,94 €
8	1.437,26 €	20.121,64 €
9	1.378,35 €	19.296,88 €

ANO 2029

NIVEL	€/MES	€/ANO
1	2.042,85 €	28.599,90 €
2	1.843,84 €	25.813,78 €
3	1.817,46 €	25.444,47 €
4	1.760,68 €	24.649,53 €
5	1.648,92 €	23.084,88 €
6	1.614,29 €	22.600,09 €
7	1.537,49 €	21.524,86 €
8	1.480,38 €	20.725,29 €
9	1.419,70 €	19.875,78 €

2026/7010

Número de anuncio 2026/7010