

Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

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

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE  
ALMACENISTAS DA MADEIRA PARA OS ANOS 2022-2024*

*Convenio o Acordo: ALMACENISTAS DA MADEIRA*

*Expediente: 36/01/0149/2023*

*Data: 17/10/2023*

*Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN*

*Código de Convenio número: 36000085011981*

*Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de ALMACENISTAS DA MADEIRA, para os anos 2022 a 2024, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación de Empresarios da Madeira de Pontevedra (ASEMA) e da parte social polas Centrais sindicais CIG, UGT e CCOO, que foi asinado en data 15 de marzo do 2023.*

*Primeiro.*— Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 21 de xuño do 2023.

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

**FUNDAMENTOS DE DEREITO**

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

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

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

Esta xefatura territorial,



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

*ACORDA:*

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

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

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

O xefe territorial.

*CONVENIO COLECTIVO PARA O SECTOR DE ALMACENISTAS DE MADEIRA  
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2022-2024*

*CAPÍTULO I  
ASPECTOS FORMAIS*

*ARTIGO 1.— PARTES ASINANTES.*

As partes asinantes do presente Convenio son, en representación dos traballadores/as, as centrais sindicais C.I.G., U.G.T. e CC.OO., e, en representación dos empresarios, a Asociación Provincial de Empresarios da Madeira de Pontevedra (ASEMA).

*ARTIGO 2.— ÁMBITO TERRITORIAL.*

O presente Convenio é de aplicación obrigatoria en toda a provincia de Pontevedra.

*ARTIGO 3.— ÁMBITO FUNCIONAL.*

O Convenio obriga a tódolos Almacéns e Cooperativas de merca-venda de madeiras, ben ao detalle ou ao por maior e de importación e exportación.

Cando a empresa, ademais de dedicarse a algunha das actividades antes citadas, explote industrias de elaboración ou transformación dos artigos propios do seu comercio de merca-venda, xa sexa no mercado nacional ou como importador-exportador, respectará para o persoal cuxa actividade ou clase de traballo figura especificado neste Convenio, as condicións máis favorables, non sendo de aplicación a este persoal as de outros Convenios que lles fosen menos vantaxosas.

*ARTIGO 4.— ÁMBITO PERSOAL.*

O presente Convenio afectará a tódolos traballadores/as que presten servizos en calquera das empresas de Almacenistas de Madeira.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

**ARTIGO 5.— EFECTOS ECONÓMICOS.**

Independentemente da entrada en vigor do presente Convenio, os efectos económicos do mesmo comezarán a rexer a partir do 1 de xaneiro de 2022, tendo en conta a cláusula adicional con respecto aos atrasos.

**ARTIGO 6.— DURACIÓN.**

O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e rematará a súa vixencia o día 31 de decembro de 2024. Sen prexuízo da vixencia temporal pactada, co fin de evitar o baleiro normativo que noutro caso produciríase, unha vez terminada a súa vixencia inicial ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade o seu contido normativo ata que sexa substituído por outro.

**ARTIGO 7.— DENUNCIA.**

Para dar cumprimento ao previsto no artigo 86.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes signatarias fan constar expresamente que o presente Convenio non precisa denuncia previa para iniciar a negociación do Convenio que o substitúa.

**ARTIGO 8.— GARANTÍAS PERSOAIS.**

Tódalas condicións persoais máis beneficiosas consignadas en anteriores Convenios ou pacto entre patronal e traballadores/as, serán respectadas individualmente.

**ARTIGO 9.— COMISIÓN PARITARIA.**

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de seis membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na sinatura do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderán dotarse de asesores.

Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.

A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, tamén poderá reunirse con carácter de extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes.

**\*Funcións e procedementos da Comisión Paritaria.**

1. A comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.

- Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

2. As partes asinantes do presente texto, empresarios e traballadores/as, poñerán en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo, todo iso co fin de que, mediante á súa intervención, resólvese o problema formulado ou, si iso non é posible, emita un ditame ou informe, segundo proceda, respecto diso.

3. Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

- Exposición sucinta e concreta do asunto.
- Razóns e fundamentos que entenda que asistan ao solicitante.
- Proposta e petición concreta que se formule á comisión.

4. Xunto ao escrito-proposta deberanse achegar todos os documentos que se consideren necesarios para unha maior e mellor comprensión para a resolución do problema.

5. A comisión poderá solicitar, por vía de aplicación, canta información ou documentación estimase pertinente para una ou maior información do asunto; a este efecto, concederase ao solicitante un prazo que non poderá exceder de cinco días hábiles.

6. A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, si iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda. Transcorrido devandito prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

7. As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).

## *CAPÍTULO II*

### *CONTRATACIÓN*

#### *ARTIGO 10.— CONTRATACIÓN.*

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

Realizaranse por escrito as prórrogas que se formalicen, así como o aviso previo de finalización de contrato.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

A empresa, previamente ao seu ingreso, poderá realizar aos interesados as probas de selección, practicas e psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar se o seu grado de aptitude e a súa preparación son as axustadas á categoría profesional e o posto de traballo que vaia desenvolver.

O empresario entregará, nun prazo non superior a 10 días dende a formalización do contrato, aos representantes legais dos traballadores, unha copia básica de tódolos contratos que se realicen.

#### *ARTIGO 11.— PERÍODO DE PROBA.*

Os traballadores/as que se incorporen á Empresa poderáselle concertar, por escrito, un período de proba que en ningún caso poderá exceder de:

- Técnicos titulados, xefes e encargados: 6 meses.
- Técnicos de grado medio, persoal administrativo e oficiais: 1 mes.
- Resto do persoal: 15 días.

Durante o período de proba o traballador/a terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe como se fose de cadro de persoal agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de previo aviso e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización algunha, debéndose comunicar a desestímente por escrito.

Transcorrido o período de proba sen que se producise a desestímente, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados a efectos de antigüidade.

A situación de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento, que afecte ao traballador durante o período de proba interrompe o cómputo do mesmo.

#### *ARTIGO 12.— CONTRATOS FORMATIVOS.*

### **CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA**

*Causa:* Compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondente procesos formativos no ámbito da formación profesional, os estudos universitarios ou o Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego.

A duración do contrato será a prevista no correspondente plano ou programa formativo, con un mínimo de tres meses e un máximo de dous anos, e poderá desenvolverse ao amparo dun so contrato de forma non continuada, ao longo de diversos períodos anuais coincidentes cos estudos (de estar previsto no plano ou programa formativo).

Poderá prorrogarse mediante acordo das partes, até a obtención de dito título, certificado, acreditación ou diploma, sen superar nunca a duración máxima de dous anos (no caso de que o



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

contrato se concertara por unha duración inferior a máxima legal establecida e non se obtivera o título, certificado, acreditación ou diploma asociado ao contrato formativo.

O contrato pódese celebrar con persoas que carezan da cualificación profesional recoñecida polas titulacións ou certificados requiridos para concertar un contrato formativo para a obtención de práctica profesional.

Sen prexuízo do anterior, pódense realizar contratos vinculados aos estudos de formación profesional ou universitaria con persoas que posúan outra titulación oficial sempre que non tivera outro contrato formativo previo nunha formación do mesmo nivel formativo e do mesmo sector produtivo.

A actividade desenvolvida pola persoa traballadora deberá estar directamente relacionada coas actividades formativas que xustifican a contratación laboral.

O tempo de traballo efectivo, que haberá de ser compatible co tempo adicado as actividades formativas no centro de formación, non poderá ser superior ao 65 por cento, durante o primeiro ano, ou 85 por cento, durante o segundo, da xornada máxima prevista neste convenio colectivo.

Con carácter xeral so poderá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional e titulación universitaria, certificado de profesionalidade ou itinerario de especialidades formativas do Catálogo de Especialidades Formativas do Sistema Nacional de Emprego.

A retribución non poderá ser inferior ao sesenta por cento o primeiro ano, nin ao setenta e cinco por cento o segundo, respecto da fixada en convenio para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desenvolvidas, en proporción ao tempo de traballo efectivo. En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

A persoa contratada contará cunha persoa titora designada polo centro ou entidade de formación e outra designada pola empresa.

Os planos formativos especificarán o contido da formación, o calendario e as actividades e os requisitos de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos.

As persoas contratadas con contrato de formación en alternancia non poderán realizar horas complementarias nin extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 do ET. Tampouco poderán realizar traballos nocturnos nin a quendas. Excepcionalmente, poderán realizarse actividades laborais nos citados períodos cando as actividades formativas para a adquisición dos aprendizaxes previstos no plano formativo non poidan desenvolverse noutros períodos, debido a natureza da actividade.

As empresas poderán solicitar por escrito ao SEPE información relativa a si as persoas ás que se pretenden contratar estiveron previamente contratadas baixo esta modalidade e, a duración destas contratacións. Dita información deberá trasladarse á representación legal das persoas traballadoras e terá valor liberatorio a efectos de non exceder a duración máxima deste contrato.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

Poderanse celebrar contratos para a formación en alternancia *para tódalas categorías profesionais recollidas na táboa salarial, excepto as categorías profesionais de Peón Especialista, Carretilleiro e Peón.*

## **CONTRATO FORMATIVO PARA A OBTENCIÓN DA PRÁCTICA PROFESIONAL**

A persoa traballadora deberá estar en posesión dun título universitario ou de grado medio ou superior, especialista, máster profesional ou certificado do sistema de formación profesional, así como con aqueles que posúan un título equivalente de ensinanzas artísticas ou deportivas do sistema educativo, que habiliten ou capaciten para o exercicio da actividade laboral.

A duración deste contrato non poderá ser inferior a seis meses, nin exceder de un ano.

Ten que concertarse dentro dos tres anos seguintes ao remate dos correspondentes estudos (cinco anos se se concerta cunha persoa con discapacidade).

Non poderán subscribirse con quen xa obtivo experiencia profesional ou realizado actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por un tempo superior a tres meses, sen que se computen a estes efectos os períodos de formación ou prácticas que formen parte do currículo esixido para a obtención da titulación ou certificado que habilita esta contratación.

Ningunha persoa poderá ser contratada na mesma ou distinta empresa por tempo superior aos máximos previstos en virtude da mesma titulación ou certificado profesional. Tampouco poderase estar contratado en formación na mesma empresa, para o mesmo posto de traballo, por tempo superior aos máximos previstos, aínda que se trate de distinta titulación ou distinto certificado.

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

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

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

A retribución do traballador/a será o 70 ou o 85%, respectivamente, o primeiro ou o segundo ano de vixencia do contrato, do salario fixado no convenio colectivo para un traballador/a que desenrole o mesmo ou equivalente posto de traballo, sempre que ditas contías non sexan inferiores ao salario mínimo interprofesional. No caso de traballadores/as contratados a tempo parcial o salario reducirase en proporción ao tempo efectivamente traballado.

As persoas contratadas con contrato de formación para a obtención de práctica profesional non poderán realizar horas extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 do ET.





Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

As empresas poderán solicitar por escrito ao SEPE información relativa a si as persoas ás que pretenden contratar estiveron previamente contratadas baixo esta modalidade e, a duración destas contratacións. Dita información deberá ser trasladada á representación legal das persoas traballadoras, e terá valor liberatorio a efectos de non exceder a duración máxima deste contrato.

Poderanse celebrar contratos formativos para a obtención da práctica profesional *para tódalas categorías profesionais recollidas na táboa salarial, excepto as categorías profesionais de Peón Especialista, Carretilleiro e Peón.*

#### ARTIGO 13.— CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN.

É o contrato celebrado ao amparo do artigo 15.1 do Estatuto dos Traballadores, e que se concerta cando prodúcese un incremento ocasional e imprevisible da actividade ou oscilacións, que aínda tratándose da actividade normal da empresa, xeran un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o que se require.

Este tipo de contrato estará suxeito as seguintes consideracións:

- Nel, considéranse con precisión e claridade a causa ou circunstancia que o xustifique.
- *A súa duración máxima será de 6 meses dentro dun período de 12 meses.*
- No caso de que se concerte por un prazo inferior ao límite máximo poderá ser prorrogado por unha soa vez, sen que a duración total do contrato poida exceder do máximo establecido.

Os traballadores/as que formalicen un contrato eventual por circunstancias da produción, terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización, dita indemnización establececese da seguinte maneira:

- Ata 4 meses de duración: 15 días de salario por ano de servizo.
- A partir de 4 meses de duración: 20 días de salario por ano de servizo.

Os traballadores/as aos que se lles transforme o contrato eventual por circunstancias da produción en indefinido e continuaran prestando servizos na empresa non terán dereito a percibir as indemnizacións sinaladas no punto anterior.

#### ARTIGO 14.— XUBILACIÓN PARCIAL.

Os asinantes do presente Convenio, ao amparo do artigo 215 de la LGSS e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, recoñecen o dereito subxectivo de solicitar a empresa a xubilación parcial e redución da xornada hasta o límite máximo legalmente previsto cando reúna os requisitos legalmente establecidos.

A solicitude deberase remitir a empresa cunha antelación mínima de 3 meses a data prevista de xubilación parcial.





Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

**ARTIGO 15.— CONTRATACIÓN DE SUBSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DA IDADE DE XUBILACIÓN.**

Estarase ao disposto na lexislación vixente.

**ARTIGO 16.— CESAMENTOS.**

O fin de contrato deberá ser comunicado, por escrito, ao traballador/a cunha antelación mínima de 15 días naturais. Sen embargo poderase substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do Convenio.

Toda comunicación de aviso previo de cesamento, deberá ir acompañada dunha proposta de liquidación. O traballador/a poderá ser asistido por un representante dos traballadores/as no acto da sinatura do recibo de finiquito.

O cesamento voluntario por parte do traballador/a deberá ser comunicado á empresa, por escrito, e cunha antelación mínima de 15 días naturais. O incumprimento desta obriga poderase sancionar, pola Empresa, descontando 1 día de salario por cada día de falta de aviso previo.

**ARTIGO 17.— FORMACIÓN PROFESIONAL.**

Os ascensos suxeitaranse ao réxime seguinte:

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

Para ascender a unha categoría profesional superior, establecerase pola Empresa un sistema de carácter obxectivo de avaliación de aptitudes, podendo tomar como referencia, entre outras as seguintes circunstancias:

- Titulación axeitada
- Coñecemento do posto de traballo
- Historial profesional
- Ter desempeñado funcións de superior categoría profesional, sen que iso sexa imprescindible.
- Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, que serán as axeitadas ao posto de traballo a desempeñar e iguais para tódolos aspirantes.

O traballador/a que durante 4 anos teña a categoría de peón poderá ascender á categoría de axudante.

Se a Empresa acredita a realización por parte do traballador/a das tarefas que son propias do peón, ou ben, aquel que non manifeste aptitudes suficientes para desempeñar os traballo da categoría superior; non se producirán os ascensos regulados no punto 3.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

Os traballadores/as que subscriban un contrato para a Formación, segundo o establecido no artigo de contrato en prácticas, e se ao seu termino, unha vez expirado o período de máxima duración, continuasen prestando os servizos na empresa, farano coa categoría de axudante.

*ARTIGO 18.— EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL.*

As empresas afectadas por este convenio cando contraten os servizos de empresas de traballo temporal garantirán que os traballadores/as postos a súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles correspondan aos seus traballadores/as en aplicación deste Convenio Colectivo, incluído o pagamento das indemnizacións de fin de contrato.

Esta obriga constará expresamente no contrato de posta a disposición celebrado entre a Empresa de traballo temporal e a empresa usuaria que estea vinculada polo presente Convenio.

Non se poderá contratar os servizos das Empresas de traballo temporal para a realización das tarefas habituais. Só se poderán utilizar para o caso de cubrir incapacidades temporais ou situacións extraordinarias.

*CAPÍTULO III*  
*TEMPO DE TRABALLO*

*ARTIGO 19.— XORNADA.*

*A xornada máxima anual será de 1752 horas para os anos 2022 e 2023. Para o ano 2024 a xornada máxima anual será de 1744 horas.*

Establecese un horario de inverno en corenta horas semanais de luns a venres de 9 a 13 horas pola mañá e de 15 a 19 horas pola tarde.

Durante o verán o horario que se establece do 15 de xuño ó 31 de agosto é o seguinte: de 7 a 15 horas cada día laborable de luns a venres.

No obstante ao anterior e durante a vixencia do convenio, previo acordo entre as partes, as empresas poderán pactar a realización da xornada continuada durante todo o ano en quendas de 7 a 15 horas e de 14 a 22. Os traballadores/as que opten pola xornada continuada terán dereito a un descanso de 15 minutos que terá a consideración de xornada efectiva de traballo.

Só se poderá permanecer nunha mesma quenda por un período de 15 días, excepto o persoal administrativo que poderá optar, de común acordo coa empresa, por realizar as súas funcións en horario de mañá durante todo o ano.

As empresas que pretendan realizar a xornada continuada terán que pactar un almanaque laboral no que se especifiquen as quendas, vacacións e días de descanso, antes do 31 de decembro de cada un dos anos de vixencia do convenio.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

Terán a consideración de nulos os pactos individuais que contraveñan ao establecido no presente artigo.

En caso de discrepancia na aplicación da xornada e quendas, as partes poderán remitir ao tema a Comisión Paritaria que resolverá nun prazo de 15 días.

#### *ARTIGO 20.— XORNADAS NON LABORABLES.*

A xornada ordinaria anual para o presente convenio, para o período do 1 de xaneiro a 31 de decembro de 2022 será de 1752 horas.

*Para o ano 2022 terán a consideración de festivos e retribuídas a tódolos efectos os seguintes días: 7 de xaneiro, 16 de maio, 31 de outubro e 5, 7 e 9 de decembro.*

*Nos concellos onde a festa local ou festivo de convenio coincida cun día non laborable, trasladarase os seguintes días festivos:*

- 5 de xaneiro: Illa de Arousa e Pontecesures.
- 17 de xaneiro: Vilanova de Arousa.
- 18 de maio: Caldas de Reis, Covelo e Portas.
- 18 de xullo: Bueu, O Grove, A Guarda, Marín e Moaña.
- 8 de agosto: Soutomaior.
- 26 de setembro: Poio.

Os días de descanso retribuídos establecidos anteriormente, poderán ser modificados por acordo entre a empresa e os traballadores/as, para axustalos ás necesidades das partes.

No caso de que algún concello da provincia sinala como festivo local algún día inhábil no sector, establécese como festivo na súa substitución o día laborable inmediatamente seguinte ou anterior.

#### *ARTIGO 21.— VACACIÓNS.*

O persoal afectado polo presente Convenio, gozará por este concepto de 30 días naturais, dos cales 22, como mínimo serán laborables.

#### *ARTIGO 22.— LICENCIAS.*

O traballador/a, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguintes:

- Quince días naturais no caso de matrimonio. Inicio da licencia en día laborable.
- Morte de fillo/a ou cónxuxe: 3 días laborables. Inicio da licencia en día laborable.
- Enfermidade grave do cónxuxe, fillos/as ou parentes hasta o 2º grao: ata 5 días laborables. Inicio da licencia en día laborable. O traballador/a poderá coller estes



- días mentres dure o feito causante da licenza e non obrigatoriamente cando se produza a mesma, pero só cando os afectados sexan cónxuxe, fillos/as ou pais,nais.
- Morte de pais/pais, nais/nais políticos ou parentes ata o 2º grao: 2 días laborables. Inicio da licencia en día laborable.
  - Matrimonio de fillos/as: 1 día natural.
  - Asistencia ao médico: 16 horas anuais.
  - Cando por tal motivo o traballador/a necesite facer un desprazamento superior a 150 km., o prazo incrementarase en 2 días naturais.
  - Un día laborable por traslado do domicilio habitual.
  - Polo tempo indispensable, para o cumprimento de un deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Incluídos a renovación do DNI, permiso de conducir e/ou exame para a obtención de dito permiso. Cando conste nunha norma legal ou convencional nun período determinado, estarase o que esta dispoña en canto a duración da ausencia e a súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis de vinte por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ao traballador afectado a situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores.

No suposto de que o traballador/a por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario a que tivera dereito na empresa.

Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

As traballadoras, por xactancia dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso gozarase indistintamente pola nai ou pai no caso de que ambos traballen.

Este artigo de licencias terá vixencia namentres sexa de aplicación o artigo 37.3 e 4 do Estatuto dos Traballadores na redacción dada polo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro,

#### *ARTIGO 23.— HORAS EXTRAORDINARIAS.*

Son horas extraordinarias de forza maior, aquelas que se realizan motivadas por un acontecemento extraordinario orixinado por causas alleas á propia actividade empresarial: incendio, inundación, explosión, derrubamento, etc.

Son horas extraordinarias estruturais, as necesarias para atender pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

estrutural derivadas da natureza da actividade, sempre que non poida ser substituída pola utilización de modalidades de contratación previstas na Lei.

As horas extraordinarias, en todo caso, pola súa natureza, serán voluntarias, agás as que teñen a causa de forza maior.

O número de horas extraordinarias que realice cada traballador/a, salvo nos supostos de causa maior, non excederá de 80 ao ano.

#### ARTIGO 24.— EXCEDENCIAS.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa:

\* *Voluntaria*.— O traballador/a con, ao menos, unha antigüidade dun ano na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria, por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. O traballador/a soamente poderá exercer de novo este dereito se transcorren catro anos dende o final da anterior excedencia.

\* *Forzosa*.— O traballador/a poderá situarse en situación de excedencia forzosa nos seguintes casos:

- a) Cando fose elixido para un cargo público que imposibilite a súa asistencia ao traballo.
- b) Cando exerza un cargo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior. Neste caso a solicitude irá acompañada dunha certificación da central sindical á que pertenza, na que conste o cargo ou función sindical para a que foi elixido.

Na excedencia voluntaria conservarase un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, que houberan ou se produzan na empresa.

Na excedencia forzosa o reingreso será automático na empresa, ao rematar aquela, e ocupar unha praza da mesma categoría que tiña antes da excedencia, así como o cómputo da antigüidade durante a súa vixencia.

No caso de excedencia voluntaria, o reingreso solicitarase un mes antes do remate do prazo que lle foi concedido. Na excedencia forzosa o reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo para o que foi elixido.

En ámbolos dous suposto, de non facerse a solicitude, en tempo e forma, dará lugar á perda de tódolos dereitos.

As contestacións ás solicitudes serán feitas pola empresa, no prazo de 15 días, entendéndose concedidas de non mediar resposta no prazo sinalado.

#### ARTIGO 25.— TRABALLOS PENOSOS, TÓXICOS OU PERIGOSOS.

O persoal que realice traballos penosos, tóxicos ou perigosos, recibirá por parte da empresa os medios de protección adecuados que eliminen o seu carácter de penosidade, toxicidade o perigosidade.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

Entenderase por actividade continuada penosa, tóxica ou perigosa, aqueles postos de traballo que están en contacto con: colorantes minerais, pinturas, vernices; ou cando se produzan gases, vapores ou outros axentes tóxicos nos que se manipulen sustancias facilmente inflamables, así como tamén aqueles nos que se produza unha atmosfera de po de madeira en suspensión. En caso de discrepancia, as partes someteranse ao ditame do Gabinete de Seguridade e Hixiene de Rande.

#### *CAPÍTULO IV* *RETRIBUCIÓN*

##### *ARTIGO 26.— SALARIOS.*

As partes acordan os seguintes incrementos salariais:

- Ano 2022: os que figuran na táboa anexa 1.
- Ano 2023: os que figuran na táboa anexa 2.
- Ano 2024: os que figuran na táboa anexa 3.

Para os salarios do ano 2022 aplicaranse as disposicións adicional e transitoria.

##### REVISIÓN SALARIAL:

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

No caso de que o IPC real a 31 de decembro de 2024 supere o 3% pagaranse os atrasos dende o 01 de xaneiro de 2024 pola diferenza entre o IPC real e o 3%. O máximo porcentaxe a compensar será do 2%.

##### *ARTIGO 27.— NON APLICACIÓN DO RÉXIME SALARIAL E CONDICIÓNS LABORAIS.*

1. O incremento salarial e as condicións laborais pactadas neste convenio (incluídas as referentes a os artigos 82.3 do Estatuto dos Traballadores), non se aplicará en todo ou en parte, no caso de empresas cuxa estabilidade económica puidera verse danada como consecuencia de tal aplicación.

2. Para acollerse a dita inaplicabilidade, a empresa deberá formular a petición diante dos traballadores/as ou os seus representantes, por unha banda, e ante a comisión paritaria, por outra, acompañando a seguinte documentación:

- a) Memoria explicativa da solicitude.
- b) Documentación que acredite a causa invocada, entre a que, necesariamente figurará a presentada ante a Axencia Estatal de Administración Tributaria e o Rexistro Mercantil, referida aos tres últimos exercicios.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

- c) Proposta salarial alternativa que contemplará en todo caso, a recuperación da perda salarial negociada.
- d) Proposta de viabilidade para o futuro da empresa.

3. A empresa e os traballadores/as ou os seus representantes, poderán alcanzar acordo no prazo de quince días, que deberá ser notificado á Comisión Paritaria para que exerza o seu control e o acordo alcance eficacia plena.

4. No caso de non alcanzarse acordo, a cuestión elevarase á Comisión Paritaria que será competente para resolver en definitiva e, se é o caso, fixalas condicións salariais alternativas.

5. En todo caso, o procedemento a seguir será o establecido no Decreto 101/2015 do 18 de xuño, publicado o 22 de Xullo de 2015 no DOG, polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a inaplicación de Convenios Colectivos e se regula o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos Extraxudiciais de solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).

#### *ARTIGO 28.— GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.*

Por este concepto, os traballadores/as percibirán trinta días do salario establecido neste Convenio, máis a antigüidade á que tivera dereito, en cada unha das extras de 24 de Xullo e Nadal. Así mesmo, todo o persoal afectado polo presente Convenio, percibirá 30 días de paga extra, fixados na Ordenanza Laboral da Madeira, que se pagará o día 19 de marzo de cada ano.

#### *ARTIGO 29.— ANTIGÜIDADE.*

O premio de antigüidade será calculado sobre o salario pactado neste convenio, a razón do 5% por cada quinquenio.

#### *ARTIGO 30.— DIETAS.*

Tódolos traballadores/as que por necesidade da empresa e por orde do empresario teñan que efectuar viaxe ou desprazamento que lles impida realizar comidas ou pernoctacións no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes dietas:

- Dieta completa: 28,40 euros ano 2023 e 29,25 euros ano 2024.
- Media dieta: 11,97 euros ano 2023 e 12,33 euros ano 2024.

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados superasen o importe das dietas, o exceso deberá ser pagado pola empresa, previo coñecemento da mesma e posterior xustificación do traballador/a.

#### *ARTIGO 31.— RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS.*

A retribución das horas extraordinarias determinarase seguindo os seguintes criterios:

- As realizadas en día laborable sufrirán un incremento do 50% sobre a hora ordinaria.





Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

— As realizadas en día non laborable sufrirán un incremento do 75% sobre a hora ordinaria.

Poderase optar entre o aboa-las horas extraordinarias, ou compensalas con tempo de descanso retribuído. Se se exerce esta última opción, por cada hora extraordinaria realizada nun día laborable, haberá que compensar ao traballador/a cunha hora e 30 minutos de descanso; e por cada hora extraordinaria realizada en día non laborable a compensación ao traballador/a será de unha hora e 45 minutos.

No caso de que o traballador/a teña horas de descanso acumuladas, o goce do mesmo será sempre pactado entre o empresario e o traballador/a.

#### *ARTIGO 32.— COMPLEMENTO POR PENOSIDADE, TOXICIDADE OU PERIGOSIDADE.*

Os traballadores/as que teñan que realizar traballos que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, deberá aboárselle un incremento do 20% sobre o seu salario. Se estas funcións se efectuaran durante a metade da xornada ou menos tempo, o incremento será do 15% aplicado ó tempo realmente traballado.

Se por calquera causa desapareceran as condicións de excepcionalmente penosidade, toxicidade ou perigosidade deixarán de aboarse os sinalados incrementos non tendo por tanto carácter consolidable.

### *CAPÍTULO V* *PRESTACIÓNS SOCIAIS*

#### *ARTIGO 33.— COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL.*

Como complemento por enfermidade, as empresas a partir do cuarto día de baixa por enfermidade, aboarán aos seus traballadores/as a diferenza, ata o total da Base de Cotización, incluídas as melloras obtidas por este Convenio, e mentres o pagamento da I.T.se realice a través da empresa.

No suposto de baixas producidas por accidente de traballo as Empresas completarán ata a totalidade da Base de Cotización a correspondente prestación económica da Seguridade Social a partir do primeiro día da baixa.

#### *ARTIGO 34.— INDEMNIZACIÓNS.*

As empresas concertarán Seguros Colectivos de Accidentes, con primas integradas ao seu cargo, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

- Accidente laboral con resultado de morte: 24.000 euros.
- Accidente laboral con resultado de invalidez permanente ou total: 26.000 euros.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

- Accidente laboral con resultado de invalidez absoluta ou grande invalidez: 28.000 euros.

Estas novas contías sinaladas terán efectos para as continxencias declaradas ou acontecidas a partir do 01 de xaneiro de 2024, rexendo, polo tanto, as contías establecidas no convenio colectivo anterior publicado no BOPPO o xoves, 17 de setembro de 2021, para as continxencias declaradas ou acontecidas durante os dous primeiros anos de vixencia desde convenio (2022-2023).

## CAPÍTULO VI SAÚDE LABORAL

### ARTIGO 35.— REVISIÓN MÉDICA.

As empresas estarán obrigadas a xestionar a realización dunha revisión médica anual para todo o cadro de persoal, sendo o tempo para a mesma retribuído, a través dos seus propios medios ou dunha entidade aseguradora.

### ARTIGO 36.— PRENDAS DE TRABALLO.

As empresas facilitarán a todo o persoal tres prendas de traballo, que determina a Ordenanza Laboral e tres pares de guantes ao ano. O incumprimento desta obriga, dará lugar ao abono de 52,85 euros para o ano 2023 e 54,43 euros para o ano 2024 para as prendas e de 12,65 euros para o ano 2023 e 13,03 euros para o ano 2024 para os guantes.

As empresas facilitarán a aqueles traballadores/as que especificamente o precisen pola súa actividade, tal e como o recolle a Lei de Prevención de Riscos Laborais: botas de protección, máscaras, cascos, etc..

A periodicidade no recambio de cada unha das prendas de seguridade será, en todo caso, de acordo co tempo lóxico de duración ou ben polo seu estado de deterioro.

### ARTIGO 37.— DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Os Delegados de Prevención son os representantes dos traballadores/as con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo e serán designados por e entre os representantes do persoal, de acordo coa seguinte escala:

- De 50 a 100 traballadores/as: 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 traballadores/as: 3 delegados de prevención.

Nas empresas de:

- Ata trinta traballadores/as, o delegado de prevención será o delegado de persoal.
- De trinta e un a corenta e nove traballadores/as, haberá un delegado de prevención, que será elixido por e entre os delegados/as de persoal.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

\* Competencias:

- Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva e na organización de cursos básicos de prevención e saúde laboral.
- Promover e fomentar a cooperación dos traballadores/as na execución na normativa de prevención dos riscos laborais.
- Exercer a labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.
- Promover e fomentar que tódolos traballadores/as da empresa realicen, ao menos, un curso básico de prevención.

\* Facultades:

- Acompañar aos técnicos na avaliacións de carácter preventivo, así como, aos inspectores de traballo nas visitas que realicen aos centros de traballo, podendo formular diante deles as observacións que estimen oportunas.
- Ser informado polo empresario sobre os danos producidos na saúde dos traballadores/as, unha vez que se houbese tido coñecemento deles.
- Recibir do empresario as informacións obtidas por este, procedentes das persoas ou órganos encargados das actividades de protección e prevención na empresa.
- Realizar visita aos lugares de traballo para exercer unha labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo, de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso produtivo.

\* Garantías:

- Na súa condición de representante dos traballadores/as, seranlle de aplicación as garantías contempladas no artigo 68 do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, Estatuto dos Traballadores.
- O tempo utilizado polos delegados/as de prevención nas súas actividades será considerado como no exercicio das súas funcións de representación a efectos do crédito de horas mensuais retribuídas.
- Non se computarán como tales as correspondentes a reunións do Comité de Seguridade e Saúde, reunións co empresario en materia de prevención, ou as destinadas ás visitas previstas nas letras a) e d) do apartado 3 deste artigo.
- O empresario deberá proporcionar aos delegados/as de prevención os medios e formación necesarios en materia preventiva.
- O tempo dedicado á formación será considerado como tempo de traballo, a tódolos efectos.
- Manterán o secreto profesional debido, respecto das informacións ás que tivesen acceso pola súa actuación na empresa.



*ARTIGO 38.— COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE.*

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

Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde en tódalas empresas ou centros de traballo que conten con 50 ou máis traballadores/as. Estará formado polos delegados/as de prevención, dunha parte e, polo empresario e/ou os seus representantes en igual número, da outra.

Reuniranse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións do mesmo. Adoptarán as súas propias normas de funcionamento.

*\* Competencias:*

- Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos planos e programas de prevención de riscos na empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos.

*\* Facultades:*

- Coñecer directamente a situación relativa á prevención dos riscos no centro de traballo, realizando a tal efecto, as visitas que estime oportunas.
- Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios.
- Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores/as.
- Coñecer e informar a memoria e programación anual de servizos de prevención.

*ARTIGO 39.— COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL.*

As partes asinantes acordan constituír a Comisión Paritaria Sectorial de Seguridade e Saúde Laboral, integrada por 6 membros, designados 3 por cada unha das partes, sindical e empresarial, na forma que decidan as respectivas organizacións:

*Serán funcións desta Comisión:*

- Recabar do Ministerio de Traballo e do Goberno Autónomo o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridade e Saúde, tanto no seu aspecto legislativo como no desenvolvemento de planos e medidas formativas.
- Estudar e acorda-los mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de siniestralidade no Sector.
- Promover cantas medidas considere tendentes a mellorar a situación do Sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental o estender a preocupación pola Seguridade a tódolos niveis, fomentando campañas de mentalización, etc.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

- Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permitan desenvolver as súas funcións coa eficacia axeitada.
- Promover a creación dun órgano específico, nos termos e conforme ás modalidades que acorden, con competencias xerais respecto do conxunto dos centros de traballo incluídos no ámbito de aplicación do Convenio, en orde a fomentar o mellor cumprimento dos mesmos da normativa sobre prevención de riscos laborais, segundo o artigo 35 da Lei 31/95 de Prevención de Riscos Laborais.
- Cantas outras funcións acorde a propia Comisión atribuírse, encamiñadas aos seus fins.

A Comisión reunirse unha vez ao ano. Poderase convocar as reunións extraordinarias que se estimen necesarias e serán solicitadas pola metade máis un dos seus membros.

*ARTIGO 40.— REDUCCIÓN DE XORNADA POR: NACEMENTO, ADOPCIÓN, OU GARDA POR ADOPCIÓN DE ACOLLEMENTO.*

Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples. Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos no acordo a que chegue coa empresa. A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, guardador ou acolledor. Con todo, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito. Cando ambos os proxenitores, adoptantes, guardadores ou acolletores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderá estenderse ata que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario para partir do cumprimento dos nove meses.

*ARTIGO 41.— REDUCCIÓN DE XORNADA POR: COIDADO DUN MENOR OU PERSOA CON DISCAPACIDADE FÍSICA.*

O traballador/a que, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo a algún menor de doce anos ou a unha persoa con discapacidade que non desenvolva actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre ao menos un octavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo, e que desenvolva actividade retribuída.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, mulleres e homes. Sen embargo, si dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xeran este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

#### *ARTIGO 42.— IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACIÓN.*

1. As partes asinantes do presente Convenio, conscientes da necesidade de seguir avanzando na igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, e incidir na igualdade de trato e non discriminación de xénero, así como na eliminación de estereotipos, fomentando o igual valor de homes e mulleres en tódolos ámbitos, se comprometen a adoptar as medidas que se estimen necesarias e acordan levar a cabo diferentes actuacións en base aos seguintes principios:

- a) Promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades na empresa en canto ao acceso ao emprego, á formación, á promoción, á protección á maternidade e nas condicións de traballo.
- b) Previr, detectar e erradicar calquera manifestación de discriminación, directa ou indirecta.
- c) Identificar conxuntamente propostas de actuación e impulsar e desenvolver accións concretas nesta materia.
- d) Impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa.

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

As empresas de mais de 50 traballadores, teñan un ou mais centros de traballo, están obrigadas a elaborar e aplicar un Plan de Igualdade.

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

Para efectos do regulado neste convenio respecto aos plans de igualdade e aos diagnósticos de situación deberase ter en conta o sinalado no artigo 5 da Lei orgánica 3/2007, segundo o cal, non constituirá discriminación no acceso ao emprego, incluída a formación necesaria, unha diferenza de trato baseada nunha característica relacionada co sexo cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto en que se leven ao cabo, esta característica constituía un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o obxecto sexa lexítimo e o requisito proporcionado.



3. 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.

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

5. Para a consecución destes obxectivos fixados, os Plans de Igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias ao 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.

6. Os Plans de Igualdade incluírán a totalidade de unha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais axeitadas respecto a determinados centros de traballo.

#### *ARTIGO 43.— PROTECCIÓN DA MATERNIDADE E LACTACIÓN POR RISCOS DERIVADOS DO TRABALLO.*

As avaliacións de riscos a que se refire o artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de Riscos Laborais, deberán comprender a determinación da natureza, o grado e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras, do feto, ou da lactación natural en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

Cando as condicións dun posto de traballo poidan influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, mediante o informe médico do Servizo de Saúde que asista á traballadora, e cando así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou da Mutuas, a traballadora deberá desempeñar un postos de traballo ou función diferente e compatible co seu estado.

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

Inda aplicando as regras sinaladas no anterior paragrafo, se non existise posto ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo





Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

ou categoría equivalente. Sen embargo, conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se dito cambio de posto non fose técnica ou obxectivamente posible ou non se puidera levar a cabo de xeito xustificadado, poderá declararse a situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1 do Estatuto dos Traballadores, durante o tempo que sexa necesario para a protección da súa seguridade ou da saúde e mentres dure a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto ou a outro compatible co seu estado.

Así mesmo, estas condicións serán de aplicación durante o período de lactación natural se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da muller ou do fillo, e así o certifique o facultativo que asista á traballadora así como a Mutua de accidentes se procedera.

#### *ARTIGO 44.— VIOLENCIA DE XÉNERO.*

Recoñeceranse ás vítimas de violencia de xénero os dereitos establecidos na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

#### *ARTIGO 45.— TABOLEIRO DE ANUNCIOS.*

Toda empresa estará obrigada a poñer no taboleiro de anuncios todo o relacionado con:

- Horarios
- Calendario de vacacións

### *CAPÍTULO VII FALTAS E SANCIONES*

#### *ARTIGO 46.— FALTAS E SANCIONES.*

Considerarase falta laboral toda acción ou omisión da que resulte responsable o traballador/a, que se produza con ocasión ou como consecuencia da relación laboral e que constitúa un incumprimento grave e culpable das súa obrigas.

As faltas graduaranse atendendo a súa importancia, transcendencia, voluntariedade e malicia na súa comisión, en: leves, graves e moi graves.

#### *ARTIGO 47.— FALTAS LEVES.*

- As faltas de puntualidade na asistencia ao traballo, sen causa xustificada, de dúas a catro faltas no período dun mes ou de trinta días naturais.
- Non cursar no momento oportuno a comunicación correspondente, cando se falte ao traballo por motivo xustificadado, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.
- Abandono ou ausencia do posto de traballo, sen previo aviso ou autorización, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia diso se causase algún prexuízo á



empresa ou fose causa de accidente aos compañeiros de traballo, será considerada como grave ou moi grave.

- Pequenos descoidos na conservación do material, maquinaria, ferramentas e instalacións, salvo que iso repercuta na boa marcha do servizo, en cuxo caso poderá ser considerada como grave ou moi grave.
- Non atender ao público coa corrección e dilixencia debida.
- Non informar á empresa dos cambios de domicilio.
- As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da empresa ou durante calquera acto de servizo. Se se produce con notorio escándalo poden ser consideradas como graves ou moi graves.
- A inobservancia das normas en materia de seguridade e hixienes no traballo ou saúde laboral, que non entrañen risco para o traballador nin para os seus compañeiros/as de traballo ou terceiras persoas, xa que de darse estas circunstancias será considerado como grave ou moi grave segundo os casos.
- Usar o telefono da empresa para asuntos particulares, sen autorización.
- Cambiar, mirar ou revolver os armarios, taquillas ou efectos persoais dos compañeiros/as de traballo, sen a debida autorización dos interesados.

*ARTIGO 48.— FALTAS GRAVES.*

- Alegar motivos falsos para a obtención de licencias ou permisos.
- Permanecer en zonas o lugares distintos daqueles no que debe realizar o seu traballo habitual sen causa que o xustifique ou sen estar autorizado para elo.
- Atoparse no local de traballo, fóra das horas de traballo.
- Máis de catro faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, durante un mes ou trinta días naturais.
- Faltar ao traballo dun a tres días durante o mes sen causa xustificada.
- Non comunicar con dilixencia debida as alteracións familiares que poidan afectar aos procesos administrativos ou prestacións sociais. Se mediara algunha malicia será considerada como moi grave.
- Simular a presenza doutro traballador/a na empresa mediante calquera forma.
- A negligencia no traballo que afecte á boa marcha no mesmo.
- A imprudencia no traballo, que se implicase risco de accidente para o traballador/a ou outros, ou ben perigo de avería na maquinaria, ferramentas ou instalacións, poderá se considerada moi grave.
- A asistencia reiterada ao traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.
- A reincidencia en falta leve dentro dun trimestre, cando exista sanción por escrito da empresa.



- Non advertir e instruír axeitadamente a outros traballadores/as sobre os que teña algunha relación de autoridade ou mando, do risco do traballo a executar e do posible modo de evitalo.
- Transitar ou permitir o transito por lugares ou zonas perigosas portando útiles de ignición, así como por lugares expostos ó risco de incendio.
- A falta de sxiilo profesional divulgando datos, informes ou antecedentes que poidan producir prexuízo de calquera tipo á empresa.
- Calquera falsidade ou inexactitude deliberada nos partes ou documentos de traballo, ou á negativa a súa formalización, así coma proporcionar falsa información á Dirección da empresa, ou aos seus superiores en relación co traballo.
- A inxustificada delegación de funcións ou traballo en persoal de inferior rango laboral ou non cualificado para a súa realización.
- A aceptación de dádivas ou regalos por dispensar trato de favor no servizo.
- A diminución voluntaria do rendemento do traballo normal.
- Non informar coa debida dilixencia aos seus xefes, ao empresario, ou a quen o represente de calquera anomalía que observe nas instalacións e demais útiles, ferramentas, maquinaria e materiais.
- Descoidos de importancia na conservación, limpeza ou utilización de materiais, máquinas, ferramentas e instalacións que o traballador utilice.

**ARTIGO 49.— FALTAS MOI GRAVES.**

- A desobediencia continuada ou persistente no traballo.
- Máis de dez faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas nun período de tres meses ou de 20 durante seis meses.
- A fraude, a deslealdade, ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o furto ou roubo tanto á empresa coma aos compañeiros/as de traballo ou a terceira persoa, dentro das instalacións da empresa ou durante o desenvolvemento da súa actividade profesional.
- Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada de traballo, así como empregar ferramentas, útiles ou materiais para uso propio.
- Maliciosamente, facer desaparecer, inutilizar, destronar ou causar desperfectos en materiais, ferramentas, útiles, aparatos, instalacións, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos da empresa.
- A condena por sentenza firme por delitos de roubo, furto, violación ou abusos sexuais, así como calquera outros delitos que puideran implicar desconfianza da empresa respecto ao seu autor, aínda cando estes foran cometidos fóra da empresa.
- A embriaguez ou toxicomanía habitual durante o traballo que repercuta negativamente no traballo.
- Violar o secreto da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.



- Revelar a elementos estraños á empresa dados desta de obrigada reserva.
- Dedicarse a actividades profesionais, por conta propia, en empresas da competencia, sen a oportuna e expresa autorización.
- Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados.
- A imprudencia, negligencia ou incumprimento das normas ou ordes sobre seguridade e hixiene no traballo, cando por iso se produza grave risco para os traballadores/as ou danos para as instalacións.
- Causar accidentes graves por negligencia, descoido ou imprudencia inescusables ou serio perigo para as empresas.
- A non utilización dos medios ou materiais de prevención de riscos de accidentes de traballo, facilitados pola empresa.
- Abandonar o posto de traballo en cargo de responsabilidade ou cando con iso causara un prexuízo grave no proceso produtivo, deterioro importante das cousas ou serio perigo para as persoas.
- A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal ou pactado.
- A reincidencia en faltas graves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun período de seis meses, sempre que fora obxecto de sanción por escrito.
- A falta de asistencia ao traballo non xustificada por máis de tres días, no mes ou de 30 días naturais.
- A comisión de erros repetidos e intencionados, que poidan orixinar prexuízos á empresa.
- A emisión maliciosa ou por negligencia inescusable, de informes errados ou a sabendas de que non son exactos.
- A simulación de supostos de incapacidade temporal ou accidente.

*ARTIGO 50.— GRADUACIÓN DAS SANCIÓNS.*

As sancións que poderán impoñer as empresas en cada caso, graduaranse atendendo á gravidade da falta cometida, podendo se-las seguintes:

Por faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 1 a 20 días.

Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 21 a 90 días.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

- Despedimento. Para a aplicación e graduación das sancións que anteceden, terase en conta:
- Maior ou menor grado de responsabilidade do que comete a falta.
- Categoría profesional do mesmo.
- A repercusión do feito nos demais traballadores/as e na empresa.

Previamente á imposición de sancións graves o moi graves aos traballadores/as que ostenten a condición de representante legal ou sindical, lle será instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, a parte do interesado, os restantes membros da representación legal ou sindical a que este pertenza, se os houbera.

Naqueles supostos nos que a empresa pretenda impoñer unha sanción ós traballadores/as afiliados/as a un sindicato deberá, con carácter previo á imposición de tal medida, dar audiencia aos Delegados/as sindicais, se os houbera, sempre que á empresa lle conste a afiliación do traballador.

Na tramitación dos expedientes contradictorios ós representantes dos traballadores, as empresas comunicaranlles por escrito os feitos aos traballadores interesados, co fin de que, se o desexan, poidan estes expoñer tamén por escrito, no prazo de tres días laborais, o que ao respecto consideren oportuno. Así mesmo, esta comunicación realizarase os restantes delegados de persoal e/ou comité de empresa.

Sempre que se trate de presuntas faltas moi graves a empresa poderá, simultaneamente á entrega da comunicación a que se refire o punto anterior ou con posterioridade a ela, acordar a suspensión de emprego do traballador, sen prexuízo da súa remuneración, como medida cautelar, polo tempo estritamente necesario para o esclarecemento dos feitos, co límite dun mes, sen prexuízo da sanción que finalmente proceda impor. Esta suspensión seralles comunicada aos restantes representantes dos traballadores.

As faltas leves prescribirán aos dez días; as graves, a os vinte días, e as moi graves, aos sesenta días a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido. A tramitación de expediente disciplinario interrompe os prazos de prescrición

#### *ARTIGO 51.— LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA.*

Todo o non exposto neste Convenio estarase ao establecido na Lexislación Xeral ou de especial aplicación e no Convenio Colectivo Estatal da Madeira, mentres permaneza en vigor.

### *CAPÍTULO VIII* *IDIOMA*

#### *ARTIGO 52.— IDIOMA.*

O presente Convenio publicarase no Boletín da Provincia nos idiomas castelán e Galego.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**

As táboas salariais fixadas neste convenio para o ano 2022 non xerarán atrasos. Do mesmo xeito aos traballadores/as que se lles actualizou os salarios coa subida correspondente deste ano, non se lles poderá solicitar a súa devolución.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Exclusivamente para o ano 2022 establécese, para cada un dos grupos profesionais, un plus lineal salarial da seguinte cantidade:

**PERSOAL ADMINISTRATIVO**

Xefe/a Administración	725 €
Oficial 1ª	725 €
Oficial 2ª	725 €
Auxiliar administrativo	725 €

**VIAXANTES**

Viaxante	725 €
----------	-------

**PERSOAL PRODUCCIÓN**

Encargado/a	725 €
Serrador 1ª	725 €
Serrador 2ª	725 €
Serrador serra circular	725 €
Dependentes/as	725 €
Peón especialista	725 €
Carretilleiro/a	725 €
Peón	725 €

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



*ANEXO I**TÁBOA SALARIAL DO CONVENIO COLECTIVO DE "ALMACENISTAS DE MADEIRA  
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA"  
2022*

<i>CATEGORÍAS</i>	<i>Salario mes 2022</i>
<b>Persoal Administrativo</b>	
Xefe/a Administrativo/a	1.794,00
Oficial 1ª	1.575,60
Oficial 2ª	1.475,76
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.308,32
<b>Viaxante</b>	
Viaxantes, corredores de praza	1.475,76
<b>Persoal en xeral</b>	
Encargado/a	1.536,08
Serrador/a 1ª	1.475,76
Serrador/a 2ª	1.365,52
Serrador/a serra circular	1.358,24
Dependentes/as	1.336,40
Peón especialista	1.336,40
Carretilleiro/a	1.321,84
Peón	1.288,56

*Nota:* Os/As choferes percibirán o salario correspondente ás categorías de Oficiais de 1ª ou 2ª, de acordo co seu carné de conducir.





Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

**ANEXO II****TÁBOA SALARIAL DO CONVENIO COLECTIVO DE "ALMACENISTAS DE MADEIRA  
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA"  
2023**

<i>CATEGORÍAS</i>	<i>Salario mes 2023</i>
<b>Persoal Administrativo</b>	
Xefe/a Administrativo/a	1.847,82
Oficial 1ª	1.622,87
Oficial 2ª	1.520,03
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.347,57
<b>Viaxante</b>	
Viaxantes, corredores de praza	1.520,03
<b>Persoal en xeral</b>	
Encargado/a	1.582,16
Serrador/a 1ª	1.520,03
Serrador/a 2ª	1.406,49
Serrador/a serra circular	1.398,99
Dependentes/as	1.376,49
Peón especialista	1.376,49
Carretilleiro/a	1.361,49
Peón	1.327,22

*Nota:* Os/As choferes percibirán o salario correspondente ás categorías de Oficiais de 1ª ou 2ª, de acordo co seu carné de conducir.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

*ANEXO III**TÁBOA SALARIAL DO CONVENIO COLECTIVO DE "ALMACENISTAS DE MADEIRA  
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA"  
2024*

<i>CATEGORÍAS</i>	<i>Salario mes 2024</i>
<b>Persoal Administrativo</b>	
Xefe/a Administrativo/a	1.903,25
Oficial 1ª	1.671,56
Oficial 2ª	1.565,63
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.388,00
<b>Viaxante</b>	
Viaxantes, corredores de praza	1.565,63
<b>Persoal en xeral</b>	
Encargado/a	1.629,62
Serrador/a 1ª	1.565,63
Serrador/a 2ª	1.448,68
Serrador/a serra circular	1.440,96
Dependentes/as	1.417,78
Peón especialista	1.417,78
Carretilleiro/a	1.402,33
Peón	1.367,04

*Nota:* Os/As choferes percibirán o salario correspondente ás categorías de Oficiais de 1ª ou 2ª, de acordo co seu carné de conducir.



Luns, 30 de outubro de 2023

Núm. 209

**REPRESENTACIÓN SOCIAL**

<b><u>CIG</u></b>  D. Carlos Méndez Iglesias	<b><u>UGT</u></b>  D. José Carlos Casal iglesias
<b><u>CIG</u></b>  D. Eduardo Gómez Alonso	<b><u>CCOO</u></b>  D. Valeriano González Alejandro
<b><u>CIG</u></b>  D. José M <sup>a</sup> Losada Fernández 36.123.370-F	

**REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL**

D. Mario Cardama Barrientos 36.013.053-K <b>(ASEMA)</b>	D. Carlos Fouce Fernández 36.097.506-H <b>(ASEMA)</b>
D. Álvaro Hinrichs Alvarez 36.116.178-Z <b>(Asesor)</b>	

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:541NTSIR6ZLF6KAP

