

Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**  
**SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL**

**Convenios colectivos**

*PUBLICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA ALMACENISTAS DA MADEIRA*

Convenio o Acordo: ALMACENISTAS DA MADEIRA

Expediente: 36/01/0077/2021

Data: 25/08/2021

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 2020-2021, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, polas organizacións empresariais Asociación de Empresarios da Madeira de Pontevedra( ASEMA) e da parte social polas Centrais sindicais CCOO , CIG e UGT, en data 5 de maio do 2021

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 7 de xuño do 2021.

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 Lexislativo 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,

*ACORDA:*

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro 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.

A Xefa Territorial



*CONVENIO COLECTIVO PARA O SECTOR DE ALMACENISTAS DE MADEIRA  
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2020-2021***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.

**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 2020, tendo en conta a cláusula adicional con respecto aos atrasos.

**ARTIGO 6.- DURACIÓN**

O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2020 e rematará a súa vixencia o día 31 de decembro de 2021. 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**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 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, resólvase 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:



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

- 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.

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.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: P1DLZQIBOSNJH5T



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**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 desestímte por escrito.

Transcorrido o período de proba sen que se producise a desestímte, 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.- CONTRATO PARA OBRA O SERVIZO DETERMINADO**

É o contrato celebrado ao amparo do artigo 15.1.a) do Estatuto dos Traballadores, segundo a redacción dada pola Lei 63/97, de 30 de decembro, e que ten por obxecto a realización dunha obra o servizo determinado de execución, aínda que limitada no tempo, e en principio de duración incerta.

O contrato axustarase aos seguintes supostos:

- Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra, con independencia da súa duración, rematará cando acaben os traballos de oficio e categoría, do traballador/a en dita obra.
- Non obstante o apartado anterior, previo acordo entre as partes, o persoal contratado para unha obra ou servizo determinado poderá prestar servizos a unha mesma empresa e en distintos centros de traballo dunha mesma provincia ou lindeira durante un período máximo de tres anos, sen perder dita condición, e percibindo os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos.

Os traballadores/as que formalicen un contrato para unha obra ou servizo determinado, terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización. Dita indemnización establecece 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

Aos traballadores aos que se lles transforme o contrato de obra ou servizo determinado en indefinido continuarán prestando servizos na empresa non terán dereito a percibir as indemnizacións sinaladas no punto anterior.

### **ARTIGO 13.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN**

É o contrato celebrado ao amparo do artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores, segundo redacción dada pola Lei 63/97, de 30 de decembro, e que concerta cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos si así o esixiran, aínda que tratándose da actividade normal da Empresa.

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 12 meses dentro dun período de 15 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 establecece 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.- CONTRATO PARA A FORMACIÓN**

É o contrato celebrado ao amparo do artigo 11.2 do Estatuto dos traballadores, segundo redacción dada pola Lei 63/97, de 30 de decembro, e que ten por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun oficio no sector.

Poderase celebrar con traballadores/as maiores de 16 anos e menores de 21 que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas.

A duración regularase segundo a lexislación vixente; as partes poderán acordar dúas prórrogas, non podendo ser a duración de cada unha delas inferior a seis (6) meses nin superar a duración máxima do contrato.

A retribución do traballador/a contratado será como se relaciona:

- Durante o primeiro ano, o SMI(vixente)



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

- Durante o segundo ano, o SMI incrementado nun 10%
- Durante o terceiro ano, o SMI incrementado nun 20%

Nos tres casos, as retribucións enténdense referidas a unha xornada de 100% de traballo efectivo.

O número de contratos para a formación que poden realizar as empresas non poderá superar os sinalados na seguinte escala:

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| - Ata 4 traballadores/as.....      | 1 |
| - De 5 a 8 traballadores/as.....   | 2 |
| - De 9 a 14 traballadores/as.....  | 3 |
| - De 15 a 20 traballadores/as..... | 4 |
| - De 21 a 25 traballadores/as..... | 5 |
| - De 26 a 33 traballadores/as..... | 6 |
| - De 34 a 40 traballadores/as..... | 7 |
| - De 41 a 50 traballadores/as..... | 8 |

A formación teórica atenderá as seguintes consideracións:

- O tempo dedicado a ela deberase alternar co de traballo efectivo e será dun 15% da xornada máxima do Convenio: 6 horas semanais.

- Deberá ser impartida en centros de Formación Públicos ou Privados perfectamente acreditados e homologados.

- Cando non sexa posible a Formación presencial por estar o centro de Formación a mais dunha hora de viaxe ou a mais de 50 Km., poderase impartir mediante a modalidade de ensinanza a distancia.

- Será financiada con cargo ao acordo tripartito de Formación Continua.

No caso de que algunha Empresa incumpra as súas obrigas en materia de Formación teórica ou exceda da xornada máxima ordinaria do Convenio, deberá aboar ao traballador/a o 100% do salario que lle corresponda a un oficial de segunda, dende o momento no que se constate dito incumprimento.

O traballador/a que unha vez rematado o contrato para a Formación, non continuara prestando servizos na Empresa será indemnizado da seguinte maneira:

- Ata 4 meses de duración: 15 días de salario por ano de servizo.
- A partir de 4 meses de duración: 18 días de salario por ano de servizo.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**ARTIGO 15.- CONTRATO EN PRÁCTICAS**

O contrato en prácticas é o concertado entre quen estea en posesión dunha titulación Universitaria ou de Formación Profesional de Grao Medio ou Superior, ou Títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes que habiliten legalmente para a práctica profesional, e o empresario, para a prestación dun traballo retribuído que permita ao mesmo tempo ao traballador/a aplicar e perfeccionar os seus coñecementos e lle facilite unha práctica profesional adecuada a seu nivel de estudos.

A duración regularase segundo a lexislación vixente. As partes poderán acordar ata dúas prórrogas, non podendo ser a duración de cada unha delas inferior a 6 meses nin superar a duración total 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.

Os traballadores/as que formalicen un contrato en prácticas terán dereito unha vez rematado por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización. Dita indemnización establécese 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 en prácticas en indefinido e continuaran prestando servizos na empresa non terán dereito a percibilas indemnizacións sinaladas no punto anterior.

**ARTIGO 16.- XUBILACIÓN PARCIAL**

Os asinantes do presente Convenio, ao amparo do artigo 166.2 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.

**ARTIGO 17.- CONTRATACIÓN DE SUBSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DA IDADE DE XUBILACIÓN**

Estarase ao disposto na lexislación vixente.





Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**ARTIGO 18.- 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 19.- 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 manifieste aptitudes suficientes para desempeñar os traballo da categoría superior; non se producirán os ascensos regulados no punto 3.

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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**ARTIGO 20.- EMPRESAS DE TRABAJO 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 TRABAJO****ARTIGO 21.- XORNADA**

A xornada máxima anual será de 1752 horas para os anos 2020 e 2021.

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.

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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**ARTIGO 22.- XORNADAS NON LABORABLES**

A xornada ordinaria anual para o presente convenio, para o período do 1 de xaneiro a 31 de decembro de 2021 será de 1752 horas.

Para o ano 2021 terán a consideración de festivos e retribuídas a tódolos efectos os seguintes días: 13 de agosto, 11 de outubro, e 7, 9, 10, 23, 24, e 31 de decembro.

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

- 13 de outubro: Portas.

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 sinale como festivo local algún día inhábil no sector, establécese como festivo na súa substitución o día laborable inmediatamente seguinte ou anterior.

**ARTIGO 23.- VACACIÓNS**

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

**ARTIGO 24.- 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.
- Tres días laborables nos caso de nacemento de fillo/a.
- Morte de fillo/a ou cónxuxe: 3 días laborables e su comienzo será en día laborable.
- Enfermidade grave do cónxuxe, fillos/as ou parentes hasta o 2º grao: ata 3 días laborables e comenará 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. Comenará en día laborable.
- Matrimonio de fillos/as: 1 día natural.
- Asistencia ao médico: 16 horas anuais.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

- 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 1/95, de 22 de marzo.

## **ARTIGO 25.- 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 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**ARTIGO 26.- 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 27.- 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.

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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

## CAPÍTULO IV RETRIBUCIÓN

### ARTIGO 28.- SALARIOS

As partes acordan os seguintes incrementos salariais:

- Ano 2020: incremento salarial do 1% sobre as táboas de 2019.
- Ano 2021: incremento salarial do 1,5% sobre as táboas de 2020.

### REVISIÓN SALARIAL:

A) Exclusivamente para o ano 2021, acórdase que se o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) real elaborado polo Instituto Nacional de Estatística, experimentase unha elevación ao longo de 2021 superior ao 1,3%, calcularase a diferenza entre a devandito porcentaxe e o incremento real do IPC en 2021 sobre a táboa salarial definitiva do 2020. O importe resultante abonarase aos traballadores/as con efectos do 1 de xaneiro de 2021. Conforme ao previsto no parágrafo anterior, se o IPC real de 2021 resultase superior ao 1,3%, a Comisión Paritaria do convenio reunirse, tan pronto teña constancia dese detalle, para confeccionar unha nova táboa salarial correspondente ao devandito ano, que servirá de base para calcular o incremento salarial para anos sucesivos.

### ARTIGO 29.- 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.
- c) Proposta salarial alternativa que contemplará en todo caso, a recuperación da perda salarial negociada.
- d) Proposta de viabilidade para o futuro da empresa.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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 pra 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 30.- 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 31.- ANTIGÜIDADE**

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

### **ARTIGO 32.- 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: 26,51 euros.
- Media dieta: 11,17 euros.

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 33.- 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.
- As realizadas en día non laborable sufrirán un incremento do 75% sobre a hora ordinaria.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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 34.-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 35.- 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 36.- 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: 20.000 euros.
- Accidente laboral con resultado de invalidez permanente ou total: 22.000 euros.
- Accidente laboral con resultado de invalidez absoluta ou grande invalidez: 25.000 euros.

Estas novas cantidades entraran en vigor a partir da data de publicación do convenio colectivo.





Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

## CAPÍTULO VI SAÚDE LABORAL

### ARTIGO 37.- 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 38.- 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 49,34 euros para as prendas e de 11,81 euros 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 39.- 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.

\* 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

- 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 Lexislativo 1/95, do 24 de marzo, 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 40.- 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde en tódalas empresas ou centros de traballo que contén 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 41.- 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 lexislativo 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.

- Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permitan desenvolver as súas funcións coa eficacia axeitada.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

- 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 42.- 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 43.- 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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 44.- 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. Segundo o disposto na Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, e no Decreto Lei 6/2019, do 1 de marzo, de Medidas Urxentes para a garantía da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, as empresas de entre 100 e 150 traballadores, deben realizar o seu plano de igualdade antes do 8 de marzo do 2021.

3. Os planos 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 planos 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 Planos 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 Planos de Igualdade incluirán a totalidade de unha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais axeitadas respecto a determinados centros de traballo.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**ARTIGO 45.- 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 parágrafo, se non existise posto ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo 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 xustificable, 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 46.- 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**ARTIGO 47.- 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 48.- 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 súas obrigas.

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

**ARTIGO 49.- 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 xustifico, 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

- 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 50.- 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.





Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

- A inustificada 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 51.- FALTAS MOI GRAVES**

- A desobediencia continuada ou persistente no traballo.
- Máis de dez faltas inustificadas 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

- 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 52.- 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.
- Despedimento.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

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.

A obriga de instruír o expediente contradictorio aludido anteriormente esténdese ata o ano seguinte ao cesamento no cargo representativo.

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 ausencia aos Delegados/as sindicais, se os houbera.

#### **ARTIGO 53.- 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 54.- IDIOMA**

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

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

As táboas salariais fixadas neste convenio para o ano 2020 non xerarán atrasos. A súa aplicación será a partir de 1 de xaneiro de 2021. 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.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Exclusivamente para o ano 2021 establécese, para cada un dos grupos profesionais, un plus lineal salarial da seguinte cantidade:

**PERSOAL ADMINISTRATIVO**

Xefe/a Administración	243 €
Oficial 1ª	212 €
Oficial 2ª	197 €
Auxiliar administrativo	182 €

**VIAXANTES**

Viaxante	197 €
----------	-------

**PERSOAL PRODUCCIÓN**

Encargado/a	212 €
Serrador 1ª	197 €
Serrador 2ª	182 €
Serrador serra circular	182 €
Dependentes/as	182 €
Peón especialista	182 €
Carretilleiro/a	182 €
Peón	167€

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 2020 de forma proporcional ao tempo traballado nese ano.



Venres, 17 de setembro de 2021

Núm. 180

**TÁBOA SALARIAL DO CONVENIO COLECTIVO DE “ALMACENISTAS DE MADEIRA DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA” 2020**

CATEGORÍAS	Salario mes 2020
<b>Persoal Administrativo</b>	
Xefe/a Administrativo/a	1.617
Oficial de 1ª	1.420
Oficial de 2ª	1.330
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.179
<b>Viaxante</b>	
Viaxantes, corredores de praza	1.330
<b>Persoal en xeral</b>	
Encargado/a	1.384
Serrador de 1ª	1.330
Serrador de 2ª	1.230
Serrador de serra circular	1.224
Dependentes/as	1.204
Peón especialista	1.204
Carretilleiro/a	1.191
Peón	1.161

**TÁBOA SALARIAL DO CONVENIO COLECTIVO DE “ALMACENISTAS DE MADEIRA DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA” 2021**

CATEGORÍAS	Salario mes 2021
<b>Persoal Administrativo</b>	
Xefe/a Administrativo/a	1.641
Oficial de 1ª	1.441
Oficial de 2ª	1.350
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.196
<b>Viaxante</b>	
Viaxantes, corredores de praza	1.350
<b>Persoal en xeral</b>	
Encargado/a	1.404
Serrador de 1ª	1.350
Serrador de 2ª	1.249
Serrador de serra circular	1.242
Dependentes/as	1.222
Peón especialista	1.222
Carretilleiro/a	1.209
Peón	1.179

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

