



Convenio Colectivo Almacenistas de Madera de Pontevedra

ÁREA	Pontevedra	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	36000085011981	ACTUALIZACIÓN	2025/12/30
VIGENCIA	2025/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 248 CALENDARIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-almacenistas-de-madera-de-pontevedra/		

Resumen

Convenio Colectivo Almacenistas De Madera. Última actualización a: 30-12-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2025. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 248 del tipo: CALENDARIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP número 226 - martes, 25 de noviembre de 2025)

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 o exercicio 2025, 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 maioritarias no sector C.I.G., U.G.T. e CC.OO, e que foi asinado en data 30 de abril do 2025.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Pontevedra con sede en Vigo en data 19 de novembro do 2025

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,

Este departamento territorial,

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 e en castelán.

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

O director territorial

CONVENIO COLECTIVO PARA O SECTOR DE ALMACENISTAS DE MADEIRA DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2025

CAPÍTULO I ASPECTOS FORMAIS

ARTIGO 1.- PARTES ASINANTES

As partes asinantes do presente Convenio son, en representación das persoas traballadoras, 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 tódalas persoas traballadoras 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 2025.

ARTIGO 6.- DURACIÓN

O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2025 e rematará a súa vixencia o día 31 de decembro de 2025. 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 persoas traballadoras, 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 persoas traballadoras, 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.

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 das persoas traballadoras, unha copia básica de tódolos contratos que se realicen.

ARTIGO 11.- PERÍODO DE PROBA

As persoas traballadoras 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 a persoa traballadora 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 desestímense por escrito.

Transcorrido o período de proba sen que se producise a desestímense, 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 a persoa traballadora 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 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.

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, polo tempo de traballo de traballo efectivo, será a fixada para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desenvolvidas.

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.

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.

As persoas traballadoras que formalicen un contrato eventual por circunstancias da produción, terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convindo, 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.

As persoas traballadoras 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.

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, a persoa traballadora 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. A persoa traballadora poderá ser asistido por un representante das persoas traballadoras no acto da sinatura do recibo de finiquito.

O cesamento voluntario por parte da persoa traballadora 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 das persoas traballadoras 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.

A persoa traballadora que durante 4 anos teña a categoría de peón poderá ascender á categoría de axudante.

Se a Empresa acredita a realización por parte da persoa traballadora 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.

As persoas traballadoras 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 TRABAJO TEMPORAL

As empresas afectadas por este convenio cando contraten os servizos de empresas de traballo temporal garantirán que as persoas traballadoras postas a súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles correspondan as súas persoas traballadoras 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 19.- XORNADA

A xornada máxima anual será de 1744 horas para o ano 2025.

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.

As persoas traballadoras 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.

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 2025 será de 1744 horas.

Para o ano 2025 terán a consideración de festivos e retribuídas a tódolos efectos os seguintes días: 3 de marzo, 4 de marzo, 2 de maio e 22, 23, 24, 26, 29, 30, e 31 de decembro.

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

- 5 de marzo: Gondomar, Illa de Arousa, Pazos de Borbén, O Rosal, Salceda de Caselas, Tomiño, Tui, Vigo e Vilaboa.
- 5 de maio: Agolada e Covelo.
- 21 de xullo: Moraña.
- 18 de agosto: Mondariz e Vilagarcía de Arousa.
- 15 de decembro: Meaño e Moraña.

Os días de descanso retribuídos establecidos anteriormente, poderán ser modificados por acordo entre a empresa e as persoas traballadoras, 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

A persoa traballadora, 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.
- Tres días laborables nos caso de nacemento de fillo/a,(adopción ou acollida). A esta licencia terase dereito, única e exclusivamente, no caso de que a persoa traballadora, proxenitora ou adoptante non teña dereito, por normativa xeral, a ningún tipo de permiso retribuído por este suposto.
- Morte de fillo/a ou cónxuxe: 7 días laborables, no goce desta licencia aplicaranse criterios de flexibilidade, a petición da persoa traballadora. O inicio da licencia será en día laborable.
- Cinco días laborais en caso de accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como calquera outra persoa distinta as anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira cuidado efectivo dela.

A persoa traballadora 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.

O inicio da licencia será en día laborable.

- 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 a persoa traballadora 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 a persoa traballadora afectada a situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores.

No suposto de que a persoa traballadora 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 persoas 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, do 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 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 persoa traballadora, salvo nos supostos de causa maior, non excederá de 80 ao ano.

ARTIGO 24.- EXCEDENCIAS

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa:

* Voluntaria.- A persoa traballadora 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. A persoa traballadora soamente poderá exercer de novo este dereito se transcorren catro anos dende o final da anterior excedencia.

* Forzosa.- A persoa traballadora 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.

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 2025: os que figuran na táboa anexa 1.

REVISIÓN SALARIAL:

Para o ano 2025, no caso de que o IPC real rexistrase ao 31 de decembro 2025 una cifra superior ó 3%, incrementárase nas táboas de salarios a aplicar para o 2026.

No caso de que o IPC real a 31 de decembro de 2025 supere o 3% pagaranse os atrasos dende o 01 de xaneiro de 2025 pola diferenza entre 3% e o IPC real.

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 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 das persoas traballadoras 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.
3. A empresa e as persoas traballadoras 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 28.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

Por este concepto, as persoas traballadoras 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

Tódalas persoas traballadoras 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: 40 euros.
- Media dieta: 15 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 da persoa traballadora.

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.
- 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 a persoa traballadora cunha hora e 30 minutos de descanso; e por cada hora extraordinaria realizada en día non laborable a compensación a persoa traballadora será de unha hora e 45 minutos.

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

ARTIGO 32.-COMPLEMENTO POR PENOSIDADE, TOXICIDADE OU PERIGOSIDADE

As persoas traballadoras 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 as persoas traballadoras 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 ou enfermidade profesional 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.
- Accidente laboral con resultado de invalidez absoluta ou grande invalidez: 28.000 euros.

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 56,06 euros para as prendas e de 13,42 euros para os guantes.

As empresas facilitarán a aquelas persoas traballadoras 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 das persoas traballadoras 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 persoas traballadoras: 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 persoas traballadoras: 3 delegados de prevención.

Nas empresas de:

- Ata trinta persoas traballadoras, o delegado de prevención será o delegado de persoal.
- De trinta e un a corenta e nove persoas traballadoras, 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 das persoas traballadoras 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 tódalas persoas traballadoras 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 das persoas traballadoras, unha vez que se houberse 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 das persoas traballadoras, seranlle de aplicación as garantías contempladas no artigo 68 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 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 contén con 50 ou máis persoas traballadoras.

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 das persoas traballadoras.
- 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 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.
- 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.- REDUCIÓN 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 acolledores 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

A persoa traballadora 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.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, mulleres e homes. Sen embargo, si dous ou máis persoas traballadoras 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 respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, cos representantes das persoas traballadoras na forma que se determine na lexislación laboral.

As empresas de mais de 50 persoas traballadoras, 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 das persoas traballadoras.

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 o 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 constitúa un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o obxecto sexa lexítimo e o requisito proporcionado.

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.

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 incluirán, 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 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 xustifico, 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 a persoa traballadora, 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 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 a persoa traballadora 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 doutra persoa traballadora na empresa mediante calquera forma.
- A negligencia no traballo que afecte á boa marcha no mesmo.
- A imprudencia no traballo, que implicase risco de accidente para a persoa traballadora ou outros, ou ben perigo de avaría 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 outras persoas traballadoras 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 tránsito 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 as persoas traballadoras 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 prexuizos 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 SANCIÓN

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. 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 nas demais persoas traballadoras e na empresa.

Previamente á imposición de sancións graves o moi graves as persoas traballadoras 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 as persoas traballadoras afiliadas a un sindicato deberá, con carácter previo á imposición de tal medida, dar audiencia aos Delegados/as sindicais, se os houbera.

Na tramitación dos expedientes contradictorios ós representantes das persoas traballadoras, as empresas comunicaranlles por escrito os feitos as persoas traballadoras interesadas, 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 da persoa traballadora, sen prexuízo da súa remuneración, como medida logo de 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 das persoas traballadoras.

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.

CAPÍTULO IX Normas para persoas Lgtbi

Medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas co seguinte contido:

1º.- VIXENCIA

As medidas acordadas entrarán en vigor ao día seguinte da súa publicación no BOP da provincia, e manterán a súa vixencia ata que sexa substituído por outro.

2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

De conformidade co establecido no art. 2.1 do RD 1026/2024, acórdanse un conxunto de medidas que serán de obrigado cumprimento para as empresas que teñan máis de 50 persoas traballadoras.

3º.- MEDIDAS PLANIFICADAS

Primeiro. Igualdade de trato e non discriminación.

As partes integrantes desta Comisión manifestan o total rexeitamento a calquera conduta que sexa discriminatoria por razón de sexo, identidade ou orientación sexual, expresión de xénero ou características sexuais de calquera persoa traballadora.

Garantirase a igualdade efectiva de trato e oportunidades a todas as persoas traballadoras da empresa. Con este fin, implantaranse todas as medidas que sexan necesarias para eliminar calquera tipo de discriminación por razón de raza, etnia, idade, nacionalidade, lingua, educación, capacidade, relixión, por razón de sexo, orientación sexual, expresión ou identidade de xénero.

Segundo. Acceso ao emprego.

As empresas deberán de erradicar estereotipos no acceso ao emprego das persoas LGTBI, en especial a través da formación adecuada das persoas que participan nos procesos de selección.

Para iso deberase garantir un adecuado proceso de selección e contratación que priorice a formación ou idoneidade da persoa para o posto de traballo, independentemente da súa orientación e identidade sexual ou a

súa expresión de xénero, con especial atención ás persoas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Terceiro. Clasificación e promoción profesional.

Os criterios para a clasificación, promoción profesional e ascensos, han de garantir a non discriminación directa ou indirecta para as persoas LGTBI, baseándose en elementos obxectivos, entre outros os de cualificación e capacidade, garantindo o desenvolvemento da súa carreira profesional en igualdade de condicións.

Garantirase o principio de igualdade de trato e non discriminación no acceso aos postos de traballo na empresa, nas condicións de traballo, igualdade salarial, na formación e na promoción profesional das persoas con diversidade sexual e/o expresión de xénero.

Cuarto. Formación, sensibilización e linguaxe.

As empresas integrarán nos seus plans de formación módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBI no ámbito laboral, con especial incidencia na igualdade de trato e oportunidades e na non discriminación. A formación irá dirixida a todo o persoal, incluíndo aos mandos intermedios, postos directivos e persoas traballadoras con responsabilidade na dirección de persoal e recursos humanos. Os aspectos mínimos que deberán conter son:

- Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas LGTBI recollidas no ou nos convenios colectivos de aplicación na empresa ou nos acordos de empresa no seu caso, así como o seu alcance e contido.
- Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
- Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego, no caso de que se dispoña do mesmo.
- Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso discriminatorio ou violencia por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais.

Fomentaranse medidas para garantir a utilización dunha linguaxe respectuosa coa diversidade.

Quinto. Contornas laborais diversas, seguros e inclusivos.

Promoverase a heteroxeneidade das persoas traballadoras para lograr contornas laborais diversas, inclusivos e seguros. Para iso garantirase a protección contra comportamentos LGTBIfóbicos, especialmente, a través dos protocolos fronte ao acoso e a violencia no traballo e baseando os procesos de selección en procesos obxectivos.

Sexto. Permisos e beneficios sociais.

Deberase atender á realidade das familias diversas, cónxuxes e parellas de feito LGTBI, garantindo o acceso aos permisos, beneficios sociais e dereitos sen discriminación por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero.

Neste sentido garantirase a todas as persoas traballadoras o goce en condicións de igualdade dos permisos que, para a asistencia a consultas médicas ou trámites legais, con especial atención ás persoas trans.

4º.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO E VIOLENCIA CONTRA AS PERSOAS LGTBI

Todas aquelas empresas que contén cun Protocolo de acoso por razón de sexo, entenderase automaticamente ampliado o seu obxecto incluíndo acoso por orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais debendo incorporar aquelas cuestións que non figuren no Protocolo e si estean recollidas neste documento.

Para todas aquelas empresas que non contén cun Protocolo de acoso, aplicarase o seguinte Protocolo:

PROTOCOLO FRONTE AO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN, IDENTIDADE SEXUAL e EXPRESIÓN DE XÉNERO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

As partes asinantes deste convenio, empresas e sindicatos manifestan o seu máis profundo rexeitamento a calquera tipo de situación, actitudes e comportamentos constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais no ámbito laboral e acoso laboral.

As empresas afectadas por este convenio comprométese así, a actuar de maneira efectiva, poñendo en marcha os mecanismos necesarios para conseguir que os lugares de traballo estean libres de situacións de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación e identidade sexual e expresión de xénero ou características sexuais no ámbito laboral mediante o establecemento de medidas preventivas e os procedementos específicos descritos neste convenio.

A dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, o dereito á intimidade, a integridade física e moral e o principio de igualdade e de non discriminación por calquera condición ou circunstancia persoal ou social son dereitos fundamentais da Constitución española.

No ámbito da Unión Europea estableceuse un marco legal para protexer ás persoas traballadoras que son obxecto de discriminación por razóns de orientación e identidade sexual. Adoptáronse dúas directivas de obrigado cumprimento para todos os Estados membros: o Directiva marco para a igualdade de trato no emprego (2007/78 / CE), que inclúe a orientación sexual entre os motivos de non discriminación e a Directiva relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre os homes e mulleres no emprego (2006/54 / CE), que prohibe a discriminación no emprego.

Por outra banda, o Estatuto dos traballadores dispón de maneira específica o dereito ao respecto á intimidade e á consideración debida á dignidade de toda persoa traballadora, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual, fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual.

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

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESIÓN DE XÉNERO

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

«Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo»

Constitúe o acoso por orientación sexual ou identidade de xénero é calquera conduta que persiga denigrar, ofender ou humillar ás persoas pola súa orientación sexual ou identidade de xénero.

MEDIDAS PREVENTIVAS

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

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

2.- Divulgar os principios enunciados e obxectivos contemplados en materia de acoso, empregándose de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a persoal con mando e persoal de dirección.

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

PROCEDEMENTOS DE ACTUACIÓN

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

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

Nas empresas afectadas por este convenio, a Dirección da empresa designará á persoa ou persoas responsables do tratamento dos casos de acoso, dando traslado ao persoal para o seu coñecemento.

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

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

Procedemento informal:

De forma verbal a persoa que se considere vítima de acoso comunicará a quen ela considere oportuno: á persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, aos membros da Comisión de Igualdade constituída na empresa (se a houber); á dirección da empresa e/ou aos/as representantes sindicais. En caso de non existir representación sindical, tamén poderá dirixirse aos sindicatos asinantes do presente acordo.

En atención a que o que se pretende é que a conduta indeseada cese, procederáse co fin de que, con moita brevidade, pola Dirección da empresa, procedase a advertir á persoa que foi acusada de cometer acoso, que dita conduta está prohibida na empresa, que é ofensiva ou incómoda e que interfere no seu traballo, requiríndose para que, de ser certo, proceda a poñer inmediatamente fin á mesma.

Se a vítima non queda satisfeita coa resolución adoptada, poderá solicitar a apertura do procedemento formal. En todo caso, deste procedemento informal remitirase informe á dirección da empresa e/ou á Comisión de Igualdade para o seu coñecemento e validez.

O procedemento informal non poderá ser utilizado en caso de que puidesen ser constitutivos de delito.

Procedemento formal:

Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte da persoa vítima ou terceira persoa coñecedora dos feitos.

Canalizarase a través da persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, dos membros da Comisión de Igualdade constituída na empresa (se a houber); da dirección da empresa e/ou dos/as representantes sindicais.

En caso de non existir representación sindical, tamén poderá dirixirse aos sindicatos asinantes do presente

acordo.

Tamén poderá presentarse mediante a Canle de denuncias ou Canle ético da empresa.

Recibida a denuncia, procederáse á apertura de expediente informativo, no cal o Instrutor/a será a persoa responsable do tratamento destes casos, e o secretario/a unha persoa da representación sindical, para o caso de que o houber. Na súa falta, a vítima elixirá ou ben a un compañeiro/a de traballo ou a un/a representante dun dos sindicatos asinantes do presente acordo que a vítima designe. Para realizar as oportunas investigacións e resolver será como máximo de 15 días hábiles, a partir da recepción da denuncia.

Na denuncia, quedará documentada a identificación da persoa vítima, da persoa acosadora e se a denuncia interpona unha terceira persoa, esta deberá tamén identificarse (a non ser que o faga de maneira anónima mediante a Canle de denuncias). Así mesmo, deberá constar unha descrición detallada da conduta de acoso imputada así como recollerse por escrito as entrevistas realizadas a todas as partes implicadas, asinadas e dando conformidade o contido.

Finalizado o expediente, poñeráse en coñecemento da Comisión Paritaria de Igualdade Provincial deste convenio, a existencia dun expediente informativo sobre acoso laboral, o cal concluíu sen acoso ou con acoso, neste último caso identificarase se o acoso é horizontal ou vertical.

A comisión de investigación proporá a empresa, nas situacións que considere necesarias, que se adopten as medidas para evitar, durante a tramitación do expediente, que vítima e persoa acosadora, compartan espazo, nin tempo laboral, se estas medidas fosen posibles, en prevención dunha deterioración da situación ou dun posible risco para a súa saúde e a súa seguridade. En calquera caso, as medidas non poderán supoñer un empeoramento das condicións laborais da vítima.

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

RÉXIME DISCIPLINARIO

A constatación da existencia de acoso en calquera das modalidades descritas no presente protocolo será considerada como infracción moi grave en materia de relacións laborais.

As infraccións en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación, identidade sexual ou expresión de xénero ou características sexuais, calquera que sexa o suxeito activo da mesma, sempre que, coñecido pola dirección da empresa, este non adoptase as medidas necesarias para impedilo, darán lugar a responsabilidade a través dun sistema de reparacións ou indemnizacións que sexan reais, efectivas e proporcionadas ao prexuízo sufrido, e sancionarase atendendo ás circunstancias, acordo coa normativa laboral vixente.

No caso de que se conclúa que non houbo acoso farase constar no expediente e porase en coñecemento do departamento de prevención de riscos laborais.

RÉXIME DE INCOMPATIBILIDADES

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

PROTECCIÓN DE DATOS

Toda a información relativa aos procedementos desenvolvidos ao amparo do presente Protocolo ten expresa consideración de reservada e secreta, tendo unicamente acceso a ela as partes implicadas, a dirección da empresa e/ou a representación sindical, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de

incompatibilidades, que quedarán excluídos da mesma.

ANEXO I.- TÁBOA SALARIAL 2025

CATEGORÍAS	Salario mes 2025
Persoal Administrativo	
Xefe/a Administrativo/a	1.962,31
Oficial 1ª	1.723,43
Oficial 2ª	1.614,22
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.431,07
Viaxante	
Viaxantes, corredores de praza	1.614,22
Persoal en xeral	
Encargado/a	1.680,19
Serrador/a 1ª	1.614,22
Serrador/a 2ª	1.493,63
Serrador/a serra circular	1.485,67
Dependentes/as	1.461,78
Peón especialista	1.461,78
Carretilleiro/a	1.445,85
Peón	1.409,45

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

CALENDARIO 2026 (BOP Núm. 248 - Martes, 30 de decembro de 2025)

CALENDARIO LABORAL PARA O ANO 2026 PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR:
ALMACENISTAS DA MADEIRA DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA.

Convenio o Acordo: ALMACENISTAS DE MADEIRA.

Expediente: 36/01/0269/2025.

Data: 23/12/2025.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN.

Código de Convenio número 36000085011981.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector ALMACENISTAS DA MADEIRA DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA, polo que establece o calendario laboral para o ano 2026, 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,CCOO e UGT, e que foi adoptado o devandito acordo en data 24 de novembro do 2025.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Pontevedra con sede en Vigo en data 26 de novembro de 2025.

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, de 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,

Este departamento territorial, 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 director territorial.

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS DE MADERA

DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

(Código de Convenio nº 36000085011981)

COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA MODIFICACIÓN ARTICULO 20

ASISTENTES:

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

ASEMA D. Mario Cardama Barrientos.	
---------------------------------------	--

REPRESENTACIÓN SOCIAL

CIG D. Carlos Méndez Iglesias.	CIG D. Eduardo Gómez Alonso.
CCOO D. Francisco Estévez Rodríguez.	UGT D. José Carlos Casal Iglesias.

En Vigo, nos locais da CEP, sendo as 10:00 horas do día 24 de novembro do 2025, reúnen os representantes das persoas traballadoras e do sector empresarial de ALMACENISTAS DE MADERA de la provincia de Pontevedra co fin de modificar o artigo 20 do texto do convenio citado.

Asisten as persoas sinaladas arriba. Acordan:

Primeiro.- Dar a seguinte redacción o artigo 20:

DIAS FESTIVOS.

Aquelas empresas que non axusten a xornada diaria para axustala a xornada anual

1. A efectos de distribución e adecuación da xornada anual, con vixencia para o ano 2026, consideraranse como no laborais e retribuídos os días: 2 e 5 de xaneiro, 16 e 17 de febreiro, 20 de marzo e 7, 24, 30 e 31 de decembro.

2. Nos concellos onde a festividade local coincida cun día non laborable ou festivo de convenio, trasladarase ao día inmediatamente seguinte. Para o ano 2026 serán festivos de convenio os días:

- 18 de febreiro: CALDAS DE REIS, CAMBADOS, A ESTRADA, GONDOMAR, ILLA DE AROUSA, MEAÑO, MEIS, MONDARIZ, O ROSAL, SALCEDA DE CASELAS, TOMIÑO, TUI E VILABOA.

- 23 de marzo: COVELO.

- 27 de marzo: VIGO.

- 10 de Xullo : CAMBADOS, PONTEVEDRA e O PORRIÑO.

- 9 de decembro: MORAÑA.

3. Os días de descanso retribuído, establecidos no apartado 1, poderán ser modificados por acordo entre empresa e as persoas traballadoras, ou a súa representación legal, para axustalos ás necesidades das partes.

Terceiro.- Autorízase á persoa habilitada do Consello Galego de Relacións Laborais, para que faga os trámites necesarios para o rexistro, depósito e publicación do texto da presente acta na Plataforma REGCON, así como en todos os rexistros correspondentes.

Remátase a reunión, sendo as 11:00 horas do día e lugar arriba indicados, de todo o cal as partes dan fe coa súa firma.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS DE MADERA DE PONTEVEDRA		
CONVENIO COLECTIVO (BOP número 180 - viernes, 17 de septiembre de 2021)		
ARTIGO 21.- XORNADA ... máxima anual	1752	horas para os anos 2020 e 2021
ARTIGO 14.- CONTRATO PARA A FORMACIÓN		
Durante o primeiro ano, o	SMI(vixente)	

Durante o segundo ano,o	SMI incrementado nun	10%
Durante o terceiro ano, o	SMI incrementado nun	20%
ARTIGO 15.- CONTRATO EN PRÁCTICAS		
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
ARTIGO 30.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS	3	
ARTIGO 31.- ANTIGÜIDADE ... a razón do	5%	por cada quinquenio
ARTIGO 32.- DIETAS		
Dieta completa:	26,51	
Media dieta:	11,17	
ARTIGO 33.- RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS		
... en día laborable sufrirán un incremento do	50%	sobre a hora ordinaria
... en día non laborable sufrirán un incremento do	75%	sobre a hora ordinaria
ARTIGO 34.-COMPLEMENTO POR PENOSIDADE, TOXICIDADE OU PERIGOSIDADE		
... incremento do	20%	sobre o seu salario
... durante a metade da xornada ou menos tempo,	15%	aplicado ó tempo realmente traballado

ARTIGO 38.- PRENDAS DE TRABALLO		
... abono de	49,34	euros para as prendas
e de	11,81	euros para os guantes
DISPOSICIÓN TRANSITORIA		
Exclusivamente para o ano 2021 ... plus lineal salarial		
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	
TÁBOA SALARIAL 2020		
CATEGORÍAS	Salario mes 2020	
Persoal Administrativo		
Xefe/a Administrativo/a	1.617,00	
Oficial de 1ª	1.420,00	
Oficial de 2ª	1.330,00	

Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.179,00	
Viaxante		
Viaxantes, corredores de praza	1.330,00	
Persoal en xeral		
Encargado/a	1.384,00	
Serrador de 1ª	1.330,00	
Serrador de 2ª	1.230,00	
Serrador de serra circular	1.224,00	
Dependentes/as	1.204,00	
Peón especialista	1.204,00	
Carretilleiro/a	1.191,00	
Peón	1.161,00	
TÁBOA SALARIAL 2021		
CATEGORÍAS	Salario mes 2021	
Persoal Administrativo		
Xefe/a Administrativo/a	1.641,00	
Oficial de 1ª	1.441,00	
Oficial de 2ª	1.350,00	
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.196,00	
Viaxante		
Viaxantes, corredores de praza	1.350,00	
Persoal en xeral		
Encargado/a	1.404,00	
Serrador de 1ª	1.350,00	
Serrador de 2ª	1.249,00	
Serrador de serra circular	1.242,00	
Dependentes/as	1.222,00	
Peón especialista	1.222,00	
Carretilleiro/a	1.209,00	
Peón	1.179,00	

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 52 - Miércoles, 16 de marzo de 2022)		
Tabla 2021.- Revisión IPC		
CATEGORÍAS	Salario mes	
Personal Administrativo		
Jefe Administrativo	1.725,00	
Oficial de 1ª	1.515,00	
Oficial de 2ª	1.419,00	
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.258,00	
Viajante		
Viajantes, corredores de plaza	1.419,00	
Personal en general		
Encargado	1.477,00	
Aserrador de 1ª	1.419,00	
Aserrador de 2ª	1.313,00	
Aserrador de sierra circular	1.306,00	
Dependientes/as	1.285,00	
Peón especialista	1.285,00	
Carretillero/a	1.271,00	
Peón	1.239,00	
CONVENIO COLECTIVO (BOP número 209 - lunes, 30 de octubre de 2023)		
Código de Convenio número:	36000085011981	

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
ARTIGO 28.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS		
	3	trinta días do salario establecido neste Convenio, máis a antigüidade á que tivera dereito, en cada unha
de 24 de Xullo e Nadal ... o día 19 de marzo		
ARTIGO 29.- ANTIGÜIDADE		
sobre o salario	5%	por cada quinquenio
ARTIGO 30.- 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
ARTIGO 31.- RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS		
en día laborable sufrirán un incremento do	50%	sobre a hora ordinaria
en día non laborable sufrirán un incremento do	75%	sobre a hora ordinaria
ARTIGO 32.- COMPLEMENTO POR PENOSIDADE, TOXICIDADE OU PERIGOSIDADE		
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
ARTIGO 36.- PRENDAS DE TRABALLO		
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
DISPOSICIÓN TRANSITORIA		
Exclusivamente para o ano 2022 ... 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	
ANEXO I.- TÁBOA SALARIAL 2022		

CATEGORÍAS	Salario mes 2022	
Persoal Administrativo		
Xefe/a Administrativo/a	1.794,00	
Oficial 1ª	1.575,60	
Oficial 2ª	1.475,76	
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.308,32	
Viaxante		
Viaxantes, corredores de praza	1.475,76	
Persoal en xeral		
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		
ANEXO II.- TÁBOA SALARIAL 2023		
CATEGORÍAS	Salario mes 2023	
Persoal Administrativo		
Xefe/a Administrativo/a	1.847,82	
Oficial 1ª	1.622,87	
Oficial 2ª	1.520,03	
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.347,57	
Viaxante		
Viaxantes, corredores de praza	1.520,03	
Persoal en xeral		
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		
ANEXO III.- TÁBOA SALARIAL 2024		
CATEGORÍAS	Salario mes 2024	
Persoal Administrativo		
Xefe/a Administrativo/a	1.903,25	
Oficial 1ª	1.671,56	
Oficial 2ª	1.565,63	
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.388,00	
Viaxante		
Viaxantes, corredores de praza	1.565,63	
Persoal en xeral		
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		

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 50 - Luns, 11 de marzo de 2024)		
Código	36000085011981	
	SALARIOS 2024	
CATEGORÍAS	Sal/mes	
Persoal Administrativo		
Xefe/a Administrativo/a	1.905,16	
Oficial 1ª	1.673,23	
Oficial 2ª	1.567,20	
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.389,39	
Viaxante		
Viaxantes, corredores de praza	1.567,20	
Persoal en xeral		
Encargado/a	1.631,25	
Serrador/a 1ª	1.567,20	
Serrador/a 2ª	1.450,13	
Serrador/a serra circular	1.442,40	
Dependentes/as	1.419,20	
Peón especialista	1.419,20	
Carretilleiro/a	1.403,74	
Peón	1.368,40	
Nota: As/os Choferes percibirán o salario correspondente ás cotagorías de oficiais 1ª ou 2ª, de acordo co seu carné de conducir.		
\\\\\\		

CONVENIO COLECTIVO (BOP número 226 - martes, 25 de noviembre de 2025)		
Código	36000085011981	
ARTIGO 19.- XORNADA		
de	1744	horas para o ano 2025
ARTIGO 21.- VACACIÓNS		
días naturais	30	
días laborables	22	
ARTIGO 28.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS		
Gratificacións	3	
Xullo	24 de Xullo	trinta días de salario + antigüidade
Nadal		trinta días de salario + antigüidade
Marzo	19 de marzo	30 días
ARTIGO 29.- ANTIGÜIDADE		
Quinquenio	5,00 %	
ARTIGO 30.- DIETAS		
Dieta completa:	40	euros
Media dieta:	15	euros
ARTIGO 31.- RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS		
en día laborable incremento do	50,00 %	sobre a hora ordinaria

en día non laborable incremento do	75,00 %	sobre a hora ordinaria
ARTIGO 32.-COMPLEMENTO POR PENOSIDADE, TOXICIDADE OU PERIGOSIDADE		
incremento do	20,00 %	sobre o seu salario
durante a metade da xornada	15,00 %	aplicado ó tempo realmente traballado
ARTIGO 33.- COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL		
IT por enfermidade: a partir do 4ª día ata o total da Base de Cotización. IT por accidente de traballo ou enfermidade profesional: ata a totalidade da Base de Cotización a partir do 1º día da baixa		
ANEXO I.- TÁBOA SALARIAL 2025		
CATEGORÍAS	Salario mes 2025	
Persoal Administrativo		
Xefe/a Administrativo/a	1.962,31	
Oficial 1ª	1.723,43	
Oficial 2ª	1.614,22	
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.431,07	
Viaxante		
Viaxantes, corredores de praza	1.614,22	
Persoal en xeral		
Encargado/a	1.680,19	
Serrador/a 1ª	1.614,22	
Serrador/a 2ª	1.493,63	
Serrador/a serra circular	1.485,67	
Dependentes/as	1.461,78	
Peón especialista	1.461,78	
Carretilleiro/a	1.445,85	
Peón	1.409,45	