

Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

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

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO PARA O SECTOR DE ALMACENISTAS DE MADEIRA

Código de Convenio número 36000085011981

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do sector de ALMACENISTAS DE MADEIRA da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola Asociación Provincial de Empresarios de la Madera (ASEMA), e da parte social polos representantes das centrais sindicais CC.OO, CIG e UGT en data 23 de febreiro do 2018.

Primeiro.—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 21 de marzo do 2018.

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 orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

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

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

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

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

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

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

Vigo, 03/04/2018.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



**CONVENIO COLECTIVO PARA O SECTOR DE ALMACENISTAS DE MADEIRA
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2017***CAPÍTULO I*
*ASPECTOS FORMAIS**ARTIGO 1.—PARTES ASINANTES*

As partes asinantes do presente Convenio son, en representación dos traballadores, 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 ó detalle ou ó por maior e de importación e exportación.

Cando a empresa, ademais de adicarse a algunha das actividades antes reseñadas, explote industrias de elaboración ou transformación dos artigos propios do seu comercio de merca-venda, xa sexa no mercado nacional ou como importador-exportador, respetará para o persoal cuia 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 ventaxosas.

ARTIGO 4.—ÁMBITO PERSOAL

O presente Convenio afectará a tódolos traballadores 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 2017.

ARTIGO 6.—DURACIÓN

O presente Convenio rematará a súa vixencia o día 31 de decembro de 2017. 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.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

ARTIGO 7.—DENUNCIA

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

ARTIGO 8.—GARANTÍAS PERSOAIS

Tódalas condicións persoais máis beneficiosas consignadas en anteriores Convenios ou pacto entre patronal e traballadores, 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 firma do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderán dotarse de asesores.

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

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

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria.

1. A comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- * Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.
- * Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.
- * Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

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

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

- * Exposición sucinta e concreta do asunto.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

* 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 ampliación, canta información ou documentación estívese pertinente para unha 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, dispoñerá 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 dictame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

7. As partes firmantes 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 ó interesado.

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

A empresa, previamente ó seu ingreso, poderá realizar ós 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, ós representantes legais dos traballadores, unha copia básica de tódolos contratos que se realicen.

As Empresas quedan obrigadas a publicar, no seu taboleiro de anuncios o modelo TC2 correspondente ó último mes no que se fixera efectiva a liquidación.

ARTIGO 11.—PERÍODO DE PROBA

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



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

Técnicos titulados, xefes e encargados: 6 meses

Técnicos de grado medio, persoal administrativo e oficiais: 1 mes.

Resto do persoal: 15 días

Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigacións 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 comunica-lo desestimento por escrito.

Transcorrido o período de proba sen que se producise o desestimento, 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 ó traballador durante o período de proba interrompe o cómputo do mesmo.

ARTIGO 12.—CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

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

O contrato axustarase ós seguintes supostos:

Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra, con independencia da súa duración, rematará cando acaben os traballos de oficio e categoría, do traballador en dita obra.

Non obstante o apartado anterior, previo acordo entre as partes, o persoal contratado para unha obra ou servizo determinado poderá prestar servizos a unha mesma empresa e en distintos centros de traballo dunha mesma provincia ou lindeira durante un período máximo de tres anos, sen perder dita condición, e percibindo os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos.

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

Ata 4 meses de duración: 15 días de salario por ano de servizo.

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

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



ARTIGO 13.—CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

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

Este tipo de contrato estará suxeito as seguintes consideracións:

Nel, considéranse con precisión e claridade a causa ou circunstancia que o xustifique.

A súa duración máxima será de 12 meses dentro dun período de 15 meses. No caso de que se concerte por un prazo inferior ó límite máximo poderá ser prorrogado por unha soa vez, sen que a duración total do contrato poida exceder do máximo establecido.

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

Ata 4 meses de duración: 15 días de salario por ano de servizo.

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

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

ARTIGO 14.—CONTRATO PARA A FORMACION

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

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

A duración regularase según a lexislación vixente; as partes poderán acordar dúas prórrogas, non podendo se-la duración de cada unha delas inferior a seis (6) meses nin supera-la duración máxima do contrato.

A retribución do traballador contratado será como se relaciona:

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%



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

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

O número de contratos para a formación que poden realiza-las empresas non poderá sobrepasa-los sinalados na seguinte escala:

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

A formación teórica atenderá as seguintes consideracións:

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

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

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

Será financiada con cargo ó acordo tripartito de Formación Continua.

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

O traballador que unha vez rematado o contrato para a Formación non continuada prestando servicios na Empresa será indemnizado da seguinte maneira:

Ata 4 meses de duración: 15 días de salario por ano de servizo.

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



ARTIGO 15.—CONTRATO EN PRÁCTICAS

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

A duración regularase según a lexislación vixente. As partes poderán acordar ata dúas prórrogas, non podendo se-la duración de cada unha delas inferior a 6 meses nin supera-la duración total do contrato.

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

Os traballadores que formalicen un contrato en prácticas terán dereito unha vez rematado por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización. Dita indemnización establecece da seguinte maneira:

Ata 4 meses de duración: 15 días de salario por ano de servizo.

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

Os traballadores ós que se lles transforme o contrato en prácticas en indefinido e continuaran prestando servizos na empresa non terán dereito a percibilas indemnizacións sinaladas no punto anterior.

ARTÍGO 16.—XUBILACIÓN PARCIAL

Os firmantes do presente Convenio, o amparo do artigo 166.2 de la LGSS e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, recoñecen o dereito subxectivo de solicitar a empresa a xubilación parcial e redución da xornada hasta o límite máximo legalmente previsto cando reúna os requisitos legalmente establecidos.

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

Cunha antigüedad igual ou superior a 15 anos na empresa será obligatoria a concesión da xubilación.

ARTIGO 17.—CONTRATACIÓN DE SUBSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DA IDADE DE XUBILACIÓN

Estarase ao disposto na lexislación vixente.



ARTIGO 18.—CESES

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

Toda comunicación de preaviso de cese, deberá ir acompañada dunha proposta de liquidación. O traballador poderá ser asistido por un representante dos traballadores no acto da sinatura do recibo de finiquito.

O cese voluntario por parte do traballador 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 preaviso.

ARTIGO 19.—FORMACIÓN PROFESIONAL

Os ascensos suxeitaranse ó réxime seguinte:

O ascenso dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen mando ou especial confianza, serán de libre designación e revocación 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 ó posto de traballo a desempeñar e iguais para tódolos aspirantes.

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

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

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



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

ARTIGO 20.—EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

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

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

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

CAPÍTULO III
*TEMPO DE TRABALLO**ARTIGO 21.—XORNADA*

A xornada máxima anual será de 1752 horas para o ano 2017.

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 ó anterior e durante a vixencia do convenio, previo acordo entre as partes, as empresas poderán pactar a realización da xornada continuada durante todo o ano en quendas de 7 a 15 horas e de 14 a 22. Os traballadores 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 realiza-las 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 ó establecido no presente artigo.

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



ARTIGO 22.—XORNADAS NON LABORABLES

A xornada ordinaria anual para o presente convenio, para o período do 1 de xaneiro a 31 de decembro de 2017 será de 1752 horas.

Para o ano 2017 terán a consideración de festivos e aboables a tódolos efectos os seguintes días: 27 Marzo, 24 Xullo, 14 Agosto, 13 Outubro y 7 Decembro.

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

- 9 Xaneiro: A Illa de Aousa
- 26 Xuño: Caldas de Reis e Poio.
- 26 Xullo: Valga.
- 16 Agosto: Catoira
- 13 Novembro: Bueu, Forcarei e Moaña

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

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

ARTIGO 23.—VACACIÓNS

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

ARTIGO 24.—LICENCIAS

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

- Quince días naturais no caso de matrimonio.
- Tres días laborables nos caso de nacemento de fillo.
- Morte de fillo ou cónxuxe: 3 días laborables.

Enfermidade grave do cónxuxe, fillos ou parentes hasta o 2º grao: ata 3 días laborables. O traballador poderá coller estes días mentres dure o feito causante da licencia e non obrigatoriamente cando se produza a mesma, pero só cando os afectados sexan cónxuxe, fillos ou pais.

Morte de pais/pais políticos ou parentes ata o 2º grao: 2 días laborables.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

Matrimonio de fillos: 1 día natural.

Asistencia ó médico: 16 horas anuais.

Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento superior a 150 km. ó prazo incrementarase en 2 días naturais.

Un día laborable por traslado do domicilio habitual.

Polo tempo indispensable, para ó 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 ésta 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 ó traballador afectado a situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores.

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

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

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

Este artigo de licencias terá vixencia namentres sexa de aplicación o artigo 37.3 e 4 do Estatuto dos Traballadores na redacción dada polo Real Decreto Legislativo 1/95, de 22 de marzo.

ARTIGO 25.—HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Son horas extraordinarias estruturais, as necesarias para atender pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade, sempre que non poida ser substituída pola utilización de modalidades de contratación previstas na lei.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

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

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

ARTIGO 26.—EXCEDENCIAS

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa:

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

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

Cando fose elixido para un cargo público que imposibilite a súa asistencia ó traballo.

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 ó 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, ó 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 ó cese no cargo para o que foi elixido.

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

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

ARTIGO 27.—TRABALLOS PENOSOS, TÓXICOS OU PERIGOSOS

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



Entenderase por actividade continuada penosa, tóxica ou perigosa, aqueles postos de traballo que están en contacto con: colorantes minerais, pinturas, vernices; ou cando se produzan gases, vapores ou outros axentes tóxicos nos que se manipulen sustancias facilmente inflamables, así como tamén aqueles nos que se produza unha atmosfera de po de madeira en suspensión.

En caso de discrepancia, as partes someteranse ó dictame do Gabinete de Seguridade e Hixiene de Rande.

CAPÍTULO IV *RETRIBUCIÓN*

ARTIGO 28.—SALARIOS

As partes acordan os seguintes incrementos salariais:

— Ano 2017: incremento salarial do 2,5% sobre as táboas de 2016.

REVISIÓN SALARIAL:

A) Exclusivamente para o ano 2017, acórdase que se o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) real elaborado polo Instituto Nacional de Estatística, experimentase unha elevación ao longo de 2017 superior ao 1,5%, calcularase a diferenza entre a devandito porcentaxe e o incremento real do IPC en 2017 sobre a táboa salarial definitiva do 2016. O importe resultante abonarase aos traballadores con efectos do 1 de xaneiro de 2017. Conforme ao previsto no parágrafo anterior, se o IPC real de 2017 resultase superior ao 1,5%, a Comisión Paritaria do convenio reunirse, tan pronto teña constancia dese detalle, para confeccionar unha nova táboa salarial correspondente ao devandito ano, que servirá de base para calcular o incremento salarial para anos sucesivos.

ARTIGO 29.—NON APLICACION DO REXIME SALARIAL E CONDICIONS LABORAIS

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

2. Para acollerse a dita inaplicabilidade, a empresa deberá formular a petición diante dos traballadores 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 ós 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 os traballadores 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 toco 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, recurrirase ao Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos Extraxudiciais de solución de Conflictos de Traballo (A.G.A.).

ARTIGO 30.—GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

Por este concepto, os traballadores 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. Asemesmo, todo o persoal afectado polo presente Convenio, percibirá 30 días de paga extra, fixados na Ordenanza Laboral da Madeira, que se pagará o día 19 de marzo de cada ano.

ARTIGO 31.—ANTIGÜIDADE

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

ARTIGO 32.—DIETAS

Tódolos traballadores 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: 25,86 euros.

— Media dieta: 10,90 euros.

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

ARTIGO 33.—RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS

A retribución das horas extraordinarias determinarase seguindo os seguintes criterios:



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

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

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

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

ARTIGO 34.—COMPLEMENTO POR PENOSIDADE, TOXICIDADE OU PELIGROSIDADE

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

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

CAPÍTULO V *PRESTACIÓNS SOCIAIS*

ARTIGO 35.—COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL

Como complemento por enfermidade, as empresas a partir do cuarto día de baixa por enfermidade, aboarán ós seus produtores a diferenza, ata o total da Base de Cotización, incluídas as melloras obtidas por este Convenio, durante o período que o produtor reciba asistencia polo Seguro Obrigatorio de Enfermidade.

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

ARTIGO 36.—INDEMNIZACIÓNS

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

— Accidente laboral con resultado de morte: 15.000 euros.

Accidente laboral con resultado de invalidez permanente ou total: 18.000 euros



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

Accidente laboral con resultado de invalidez absoluta ou grande invalidez: 20.000 euros.

Estas novas cantidades entraran en vigor a partir de la fecha de publicación del convenio colectivo.

CAPÍTULO VI
SAÚDE LABORAL

ARTIGO 37.—REVISIÓN MÉDICA

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

ARTIGO 38.—PRENDAS DE TRABALLO

As empresas facilitarán a todo o persoal tres prendas de traballo, que determina a Ordenanza Laboral e tres pares de guantes ó ano. O incumprimento desta obriga, dará lugar ó abono de 48,13 euros para as prendas e de 11,52 euros para os guantes.

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

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

ARTIGO 39.—DELEGADOS DE PREVENCIÓN

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

De 50 a 100 traballadores: 2 delegados de prevención.

De 101 a 500 traballadores: 3 delegados de prevención.

Nas empresas de:

Ata trinta traballadores, o delegado de prevención será o delegado de persoal.

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

Competencias:

Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva e na organización de cursos básicos de prevención e saúde laboral,.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución da normativa de prevención dos riscos laborais.

Exerce a labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.

Promover e fomentar que tódolos traballadores da empresa realicen, alomenos, un curso básico de prevención.

Facultades:

Acompañar ós técnicos na avaliacións de carácter preventivo, así como, ós inspectores de traballo nas visitas que realicen ós centros de traballo, podendo formular diante deles as observacións que estimen oportunas.

Ser informado polo empresario sobre os danos producidos na saúde dos traballadores, unha vez que se houbese tido coñecemento deles.

Recibir do empresario as informacións obtidas por este, procedentes das persoas ou órganos encargados das actividades de protección e prevención na empresa.

Realizar visita ós 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 productivo.

Garantías:

Na súa condición de representante dos traballadores, seranlle de aplicación as garantías contempladas no artigo 68 do Real Decreto Legislativo 1/95, do 24 de marzo, Estatuto dos Traballadores.

O tempo utilizado polos delegados 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 ós delegados de prevención os medios e formación necesarios en materia preventiva.

O tempo dedicado á formación será considerado como tempo de traballo, a tódolos efectos.

Manterán o secreto profesional debido, respecto das informacións ás que tivesen acceso pola súa actuación na empresa.



ARTIGO 40.—COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE

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

Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde en tódalas empresas ou centros de traballo que conten con 50 ou máis traballadores. Estará formado polos delegados 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 analiza-los danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores.

Coñecer e informa-la memoria e programación anual de servicios de prevención.

ARTIGO 41.—COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

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

Serán funcións desta Comisión:

Recabar do Ministerio de Traballo e do Goberno Autónomo o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridade e Saúde, tanto no seu aspecto legislativo como no desenvolvemento de planos e medidas formativas.

Estudiar e acorda-los mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de siniestralidade no Sector.

Promover cantas medidas considere tendentes a mellora-la situación do Sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental o extende-la preocupación pola Seguridade a tódolos niveis, fomentando campañas de mentalización, etc.



Acometa-las xestións necesarias para obte-los medios que lle permitan desenvolve-las súas funcións coa eficacia axeitada.

Promove-la 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 fomenta-lo 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 ós seus fins.

A Comisión reunirse unha vez ó ano. Poderase convoca-las reunións extraordinarias que se estimen necesarias e serán solicitadas pola metade máis un dos seus membros.

ARTIGO 42.—IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACION.

As partes asinantes do presente Convenio asumen o compromiso de garantir que o dereito fundamental de igualdade de trato e oportunidades no ámbito laboral neste sector sexa real e efectivo, Coa finalidade de promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades, en cada empresa reaizaranse accións concretas nas seguintes materias.

Acceso ao emprego.

Introducir nas políticas de selección medidas de acción positiva que posibiliten unha maior equiparación dos xéneros nos distintos grupos.

Promoción.

Fomento dunha xestión excelente dos recursos humanos que evite discriminación e poida ofrecer igualdade de oportunidades reais.

Favorecer a diversificación profesional e o equilibrio de todo o cadro de persoal entre homes e mulleres tanto nos grupos profesionais como nas áreas.

Retribucións.

Definir de forma clara e precisa todos os conceptos retributivos existentes, describindo a súa tipoloxía, as condicións e os requisitos para as súas percepcións.

Transparencia da estrutura salarial.

Ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

Garantir o exercicio dos dereitos relacionados coa conciliación (e corresponsabilidade) sen menoscabo das relacións laborais. É dicir, as licenzas e permisos relativos á protección da maternidade, paternidade, así como aqueles relativos á atención e coidado da familia, non poden constituír unha discriminación.



As empresas garantirán que se acollan a unha xornada distinta da completa, ou estean en situación de excedencia por motivos familiares, non perdan oportunidades de promoción e terán garantida a participación en cursos de formación.

Prevención e actuacións en caso de acoso sexual e do acoso por razóns de xénero.

Todo traballador/a ten dereito ao máis pleno respecto da súa intimidade, consideración da súa dignidade e á protección fronte a todo tipo de ofensas verbais, físicas ou de calquera natureza.

Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, polo tanto, será obxecto das máximas sancións por parte da empresa.

As empresas levarán a cabo, en colaboración cos representantes dos traballadores, unha política de prevención e evitación de condutas constitutivas de calquera tipo de acoso.

ARTIGO 43.—TABOEIRO DE ANUNCIOS

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

- Horarios
- Lista de vacacións
- Boletíns de Cotizacións á Seguridade Social.

CAPÍTULO VII FALTAS E SANCIONES

ARTIGO 44.—FALTAS E SANCIONES

Considerarase falta laboral toda acción ou omisión da que resulte responsable o traballador, 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 45.—FALTAS LEVES

As faltas de puntualidade na asistencia ó 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 ó traballo por motivo xustificando, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

Abandono ou ausencia do posto de traballo, sen previo aviso ou autorización, anque sexa por breve tempo. Se como consecuencia diso se causase algún prexuízo á empresa ou fose causa de accidente ós 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 cuio caso poderá ser considerada como grave ou moi grave.

Non atender ó público coa corrección e dilixencia debida.

Non informar á empresa dos cambios de domicilio.

As discusións sobre asuntos estranos ó traballo dentro das dependencias da empresa ou durante calqueira 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 pro o traballador nin para os seus compañeiros de traballo ou terceiras persoas, xa que de darse estas circunstancias será considerado como grave ou moi grave segundo os casos.

Usa-lo telefono da empresa para asuntos particulares, sen autorización.

Cambiar, mirar ou revolve-los armarios, taquillas ou efectos persoais dos compañeiros de traballo, sen a debida autorización dos interesados.

ARTIGO 46.—FALTAS GRAVES

Alegar motivos falsos para a obtención de licencias ou permisos.

Permanecer en zonas o lugares distintos daqueles no que debe realiza-lo 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 ó traballo, durante un mes ou trinta días naturais.

Faltar ó traballo dun a tres días durante o mes sen causa xustificada.

Non comunicar con dilixencia debida as alteracións familiares que poidan afectar ós procesos administrativos ou prestacións sociais. Se mediara algunha malicia será considerada como moi grave.

Simula-la presenza doutro traballador na empresa mediante calqueira forma.

A negligencia no traballo que afecte á boa marcha no mesmo.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

A imprudencia no traballo, que se implicase risco de accidente para o traballador ou outros, ou ben perigo de avería na maquinaria, ferramentas ou instalacións, poderá se considerada moi grave.

A asistencia reiterada ó traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.

A reincidencia en falta leve dentro dun trimestre, cando exista sanción por escrito da empresa.

Non advertir e instruír axeitadamente a outros traballadores sobre os que teña algunha relación de autoridade ou mando, do risco do traballo a executar e do posible modo de evitalo.

Transitar ou permiti-lo o transito por lugares ou zonas perigosas portando útiles de ignición, así como por lugares expostos ó risco de incendio.

A falta de sxiilo profesional divulgando dados, informes ou antecedentes que poidan producir prexuízo de calqueira tipo á empresa.

Calquer 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 ós 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 servicio.

A diminución voluntaria do rendemento do traballo normal.

Non informar coa debida dilixencia ós seus xefes, ó empresario, ou a quen o represente de calqueira 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 47.—FALTAS MOI GRAVES

A desobediencia continuada ou persistente no traballo.

Máis de dez faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo, cometidas nun período de tres meses ou de 20 durante seis meses.

fraude, a deslealdade, ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o furto ou roubo tanto á empresa coma ós compañeiros 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.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

Maliciosamente, facer desaparecer, inutilizar, destrozarse 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 calqueira outros delitos que puideran implicar desconfianza da empresa respecto ó seu autor, aínda cando estes foran cometidos fóra da empresa.

A embriaguez ou toxicomanía habitual durante o traballo que repercuta negativamente no traballo.

Viola-lo secreto da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.

Revelar a elementos estranos 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 ríspeto e consideración ós superiores, compañeiros ou subordinados.

A imprudencia, negligencia ou incumprimento das normas ou ordes sobre seguridade e hixiene no traballo, cando por iso se produza grave risco para os traballadores 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.

Abandona-lo posto de traballo en cargo de responsabilidade ou cando con iso causara un prexuízo grave no proceso productivo, 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, anque sexa de distinta natureza, dentro dun período de seis meses, sempre que fora obxecto de sanción por escrito.

A falta de asistencia ó traballo non xustificada por máis de tres días, no mes u de 30 días naturais.

A comisión de erros repetidos e intencionados, que poidan orixinar prexuízos á empresa.

A emisión maliciosa ou por negligencia inescusable, de informes errados ou a sabendas de que non son exactos.

A simulación de supostos de incapacidade temporal ou accidente.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

*ARTIGO 48.—GRADUACIÓN DAS SANCIÓN*S

As sancións que poderán impoñe-las 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.

Despido.

Para a aplicación e graduación das sancións que anteceden, terase en conta:

Maior ou menor grado de responsabilidade do que comete a falta.

Categoría profesional do mesmo.

A repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

Previamente á imposición de sancións graves o moi graves ós traballadores 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 obrigaón de instruír o expediente contradictorio aludido anteriormente esténdese ata o ano seguinte á cesación no cargo representativo.

En aqueles supostos nos que a empresa pretenda impoñer unha sanción ós traballadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo á imposición de tal medida, dar ausencia ós Delegados sindicais, se os houbera.

ARTIGO 49.—LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

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



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

CAPÍTULO VIII
IDIOMA**ARTIGO 50.—IDIOMA**

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

**TÁBOA SALARIAL DO CONVENIO COLECTIVO DE “ALMACENISTAS DE MADEIRA
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA” PARA O ANO 2017**

CATEGORIAS	Salario mes 2017
<i>Persoal Administrativo</i>	
Xefe Administrativo	1.538,60
Oficial de 1ª	1.351,70
Oficial de 2ª	1.265,97
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.121,81
<i>Viaxante</i>	
Viaxantes, corredores de praza	1.265,97
<i>Persoal en xeral</i>	
Encargado	1.316,56
Serrador de 1ª	1.265,97
Serrador de 2ª	1.171,02
Serrador de serra circular	1.164,80
Dependentes/as	1.145,36
Peón especialista	1.145,36
Carretilleiro	1.133,61
Peón	1.105,73

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

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ALMACENISTAS
DE MADERA DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2017****CAPÍTULO I**
ASPECTOS FORMALES**ARTÍCULO 1.—PARTES FIRMANTES**

Las partes firmantes del presente Convenio son, en representación de los trabajadores, las centrales sindicales C.I.G., U.G.T. y CC.OO., y, en representación de los empresarios, la Asociación Provincial de Empresarios de la Madera de Pontevedra (ASEMA).

ARTÍCULO 2.—ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en toda la provincia de Pontevedra.



ARTÍCULO 3.—ÁMBITO FUNCIONAL

El Convenio obliga a todos los Almacenes y Cooperativas de compra-venta de maderas, bien al detalle o al por mayor y de importación y exportación.

Cuando la empresa, además de dedicarse a algunas de las actividades antes reseñadas, explote industrias de elaboración o transformación de los artículos propios de su comercio de compra-venta, ya sea en el mercado nacional o como importador-exportador, respetará, para el personal cuya actividad o clase de trabajo figura especificado en este Convenio, las condiciones más favorables, no siendo de aplicación a este personal las de otros Convenios que les fueran menos ventajosas.

ARTÍCULO 4.—ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en cualquiera de las empresas de Almacenistas de Madera.

ARTÍCULO 5.—EFECTOS ECONÓMICOS

Independientemente de la entrada en vigor del presente Convenio, los efectos económicos del mismo comenzarán a regir a partir del día 1 de enero de 2017.

ARTÍCULO 6.—DURACIÓN

El presente Convenio finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2017. Sin perjuicio de la vigencia temporal pactada, con el fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad su contenido normativo hasta que sea sustituido por otro.

ARTÍCULO 7.—DENUNCIA

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes hacen constar expresamente que el presente Convenio no precisa denuncia previa para iniciar la negociación del Convenio que lo sustituya.

ARTÍCULO 8.—GARANTÍAS PERSONALES

Todas las condiciones personales más beneficiosas consignadas en anteriores Convenios o pacto entre patronal y trabajadores, serán respetadas individualmente.

ARTÍCULO 9.—COMISIÓN PARITARIA

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros que serán designados a partes iguales por cada uno de los participantes en la firma del convenio, sindical y empresarial. Una y otra podrán dotarse de asesores.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y tendrán la misma eficacia y rango que la norma que fuera interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuándo fuese requerida por alguna de las partes a través de una orden del día, también podrá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

La comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- * Interpretación de la totalidad de los preceptos del mismo.
- * Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del presente convenio y, en su caso, remitirá su informe a la Comisión Negociadora que deberá constituirse expresamente para tal efecto.
- * Cuantas otras funciones deriven expresamente o a las que se haga especial referencia en el articulado del presente convenio.

Las partes firmantes del presente texto, empresarios y trabajadores, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran formularse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, todo eso con el fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema formulado o, si eso no es posible, emita un dictamen o informe, segundo proceda, al respecto.

Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- * Exposición sucinta y concreta del asunto.
- * Razones y fundamentos que asistan al solicitante.
- * Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

Junto al escrito-propuesta se deberán acercar todos los documentos que se consideren necesarios para una mayor y mejor comprensión para la resolución del problema.

La comisión podrá solicitar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación se estime pertinente para una o mayor información del asunto; a este efecto, se concederá al solicitante un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión, una vez recibido el escrito-propuesta y, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitir el oportuno dictamen o informe, según proceda. Transcurrido dicho plazo sin emitirse la resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (AGA).

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 10.—CONTRATACIÓN

El contrato de trabajo se puede celebrar en las diferentes formas establecidas por la normativa laboral en cada momento, formalizándose por escrito en los supuestos que lo contemple la legislación y conforme a la misma, entregando copia de este contrato al interesado.

Se realizarán por escrito las prórrogas que se formalicen, así como el preaviso de finalización de contrato.

La empresa, previamente a su ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son las ajustadas a la categoría profesional y al puesto de trabajo que vaya a desarrollar.

El empresario entregará, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de todos los contratos que se realicen.

Las empresas quedan obligadas a publicar, en su tablón de anuncios el modelo TC2 correspondiente al último mes en el que se hiciera efectiva la liquidación.

ARTÍCULO 11.—PERÍODO DE PRUEBA

Los trabajadores que se incorporen a la Empresa se le podrá concertar, por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Técnicos titulados, jefes y encargados: 6 meses.

Técnicos de grado medio, personal administrativo y oficiales: 1 mes.

Resto del personal: 15 días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuese del cuadro de personal a excepción de los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho de indemnización alguna, debiéndose comunicar el desestimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se produjese el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.



La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

ARTÍCULO 12.—CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Es el contrato celebrado al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 30 de diciembre, y que tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado de ejecución, pero limitada en el tiempo, y, en principio, de duración incierta.

El contrato se ajustará a los siguientes supuestos:

Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración, y finalizará cuando acaben los trabajos de oficio y categoría, del trabajador en dicha obra.

No obstante el apartado anterior, previo acuerdo entre las partes, el personal contratado para una obra o servicio determinado podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia o limítrofe durante un período máximo de tres años, sin perder dicha condición, y percibiendo los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

Los trabajadores que formalicen un contrato para una obra o servicio determinado, tendrán derecho, una vez finalizado por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización. Dicha indemnización se establece de la siguiente manera:

Hasta 4 meses de duración: 15 días de salario por año de servicio.

A partir de 4 meses de duración: 20 días de salario por año de servicio.

A los trabajadores a los que se les transforme el contrato de obra o servicio determinado en indefinido y continuaran prestando servicios en la empresa no tendrán derecho a percibir las indemnizaciones señaladas en el apartado anterior.

ARTÍCULO 13.—CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Es el contrato celebrado al amparo del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la ley 63/97, de 30 de diciembre, y que concierne cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran aún tratándose de actividad normal de la Empresa.

Este tipo de contrato estará sujeto a las siguientes consideraciones:

En él, se consideran con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

Su duración máxima será de 12 meses dentro de un período de 15 meses. En el caso de que se concierte por un plazo inferior al límite máximo podrá ser prorrogado por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del máximo establecido.



Los trabajadores que formalicen un contrato eventual por circunstancias de la producción, tendrán derecho, una vez finalizado por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización, dicha indemnización se establece de la siguiente manera:

Hasta 4 meses de duración: 15 días de salario por año de servicio.

A partir de 4 meses de duración: 20 días de salario por año de servicio.

Los trabajadores a los que se les transforme el contrato eventual por circunstancias de la producción en indefinido y continuaran prestando servicios en la empresa no tendrán derecho a percibir las indemnizaciones señaladas en el punto anterior.

ARTÍCULO 14.—CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Es el contrato celebrado al amparo del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la ley 63/97, de 30 de diciembre, y que tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio en el sector.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

En ningún caso, la duración mínima podrá ser inferior a seis (6) meses ni la máxima superior a tres (3) años, las partes podrán acordar dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis (6) meses ni superar la duración máxima del contrato.

La retribución del trabajador contratado para la formación será:

Durante el primer año, el SMI (vigente).

Durante el segundo año, el SMI incrementado en un 10%.

Durante el tercer año, el SMI incrementado en un 20%.

En los tres casos, las retribuciones se entenderán referidas a una jornada de 100% de trabajo efectivo.

El número de contratos para la formación que pueden realizar las empresas no podrá sobrepasar los señalados en la siguiente escala:

Hasta 4 trabajadores	1
De 5 a 8 trabajadores	2
De 9 a 14 trabajadores	3
De 15 a 20 trabajadores	4
De 21 a 25 trabajadores	5
De 26 a 33 trabajadores	6
De 34 a 40 trabajadores	7
De 41 a 50 trabajadores	8



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

La formación teórica atenderá a las siguientes consideraciones:

El tiempo dedicado a ella deberá alternar con el de trabajo efectivo y será de un 15% de la jornada máxima del Convenio: 6 horas semanales.

Deberá ser impartida en Centros de Formación Públicos o Privados perfectamente acreditados y homologados.

Cuando no sea posible la formación presencial por estar el Centro de Formación a más de una hora de viaje o a más de 50 Km., se podrá impartir mediante la modalidad de enseñanza a distancia.

Será financiada con cargo al acuerdo tripartito de Formación Continua.

En el caso de que alguna empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica o exceda de la jornada máxima ordinaria del Convenio, deberá abonar al trabajador el 100% del salario que le corresponda a un oficial de segunda, desde el momento en el que se constate dicho incumplimiento.

El trabajador que una vez finalizado el contrato para la formación no continúe prestando servicios en la empresa será indemnizado de la siguiente manera:

Hasta 4 meses: 15 días de salario por año de servicio.

A partir de 4 meses: 18 días de salario por año de servicio.

ARTÍCULO 15.—CONTRATO EN PRÁCTICAS

El contrato en prácticas es el concertado entre quién está en posesión de una titulación universitaria o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten legalmente para la práctica profesional, y el empresario, para la prestación de un trabajo retribuido que permita al mismo tiempo al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

La duración no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si se concertase por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato.

La retribución del trabajador será el 70% o el 85%, respectivamente, al primer o al segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en el convenio colectivo para un trabajador que desarrolle el mismo o equivalente puesto de trabajo, siempre que dichas cuantías no sean inferiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Los trabajadores que formalicen un contrato en prácticas tendrán derecho una vez finalizado por expiración de tiempo convenido, a percibir una indemnización. Dicha indemnización se establece de la siguiente manera:



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

Hasta 4 meses de duración: 15 días de salario por año de servicio.

A partir de 4 meses de duración: 20 días de salario por año de servicio.

Los trabajadores a los que se les transforme el contrato en prácticas en indefinido y continuaran prestando servicios en la empresa no tendrán derecho a percibir las indemnizaciones señaladas en el punto anterior

ARTÍCULO 16.—JUBILACIÓN PARCIAL

Los firmantes del presente Convenio, al amparo del artículo 166.2 de la LGSS y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, reconocen el derecho subjetivo de solicitar a la empresa la jubilación parcial y reducción de la jornada hasta el límite máximo legalmente previsto cuando reúna los requisitos legalmente establecidos.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

Con una antigüedad igual o superior a 15 años en la empresa será obligatoria la concesión de la jubilación.

ARTÍCULO 17.—CONTRATACIÓN DE SUBSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 18.—CESES

El fin del contrato deberá ser comunicado, por escrito, al trabajador con una antelación mínima de 15 días naturales. Sin embargo se podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Toda comunicación de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación. El trabajador podrá ser asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

El cese voluntario por parte del trabajador deberá ser comunicado a la empresa, por escrito, y con una antelación mínima de 15 días naturales. El incumplimiento de esta obligación se puede sancionar, por la empresa, descontando un día de salario por cada día de falta de preaviso.

ARTÍCULO 19.—FORMACIÓN PROFESIONAL

Los ascensos estarán sujetos al siguiente régimen:

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.



Para ascender a una categoría profesional superior, se establece por la empresa un sistema de carácter objetivo de evaluación de aptitudes, pudiendo tomar como referencia, entre otras las siguientes circunstancias:

Titulación adecuada

Conocimiento del puesto de trabajo

Historial profesional

Tener desenvuelto funciones de superior categoría profesional, sin que esto sea imprescindible.

Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán las relativas al puesto de trabajo a desempeñar e iguales para todos los aspirantes.

El trabajador que durante 4 años tenga la categoría de peón podrá ascender a la categoría de ayudante.

Si la empresa acredita la realización por parte del trabajador de las tareas que son propias del peón, o bien, aquel que no manifieste aptitudes suficientes para desempeñar los trabajos de categoría superior; no se producirán los ascensos regulados en el punto 3.

Los trabajadores que suscriban un contrato para la formación, según lo establecido en el artículo de contrato en prácticas, y si a su finalización, una vez expirado el período de máxima duración, se continúan prestando los servicios en la empresa, lo harán con la categoría de ayudante.

ARTÍCULO 20.—EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

1. Las empresas afectadas por este convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponda a sus trabajadores en aplicación de este Convenio Colectivo, incluido el pago de indemnizaciones de fin de contrato.

Esta obligación constatará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté ligado por el presente Convenio.

No se podrá contratar los servicios de las empresas de trabajo temporal para la realización de tareas habituales. Sólo se podrá utilizar para el caso de cubrir incapacidades temporales o situaciones extraordinarias.



CAPÍTULO III
TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 21.—JORNADA

La jornada máxima anual será de 1752 horas para el año 2017.

Se establece un horario de invierno en cuarenta horas semanales de lunes a viernes de 9 a 13 horas por la mañana y de 15 a 19 horas por la tarde.

Durante el verano el horario que se establece de 15 de junio a 31 de agosto es el siguiente: de 7 a 15 horas cada día laborable de lunes a viernes.

No obstante a lo anterior y durante la vigencia del convenio, previo acuerdo entre las partes, las empresas podrán pactar la realización de la jornada continuada durante todo el año en turnos de 7 a 15 horas y de 14 a 22. Los trabajadores que opten por la jornada continuada tendrán derecho a un descanso de 15 minutos que tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.

Sólo se podrá permanecer en un mismo turno por un período de 15 días, excepto el personal administrativo que podrá optar, de común acuerdo con la empresa, por realizar sus funciones en horario de mañana durante todo el año.

Las empresas que pretendan realizar la jornada continuada tendrán que pactar un calendario laboral en el que se especifiquen los turnos, vacaciones y días de descanso, antes del 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Tendrán la consideración de nulos los pactos individuales que contravengan lo establecido en el presente artículo.

En caso de discrepancia en la aplicación de la jornada y turnos, las partes podrán remitir el tema a la Comisión Paritaria que resolverá en un plazo de 15 días.

ARTÍCULO 22.—JORNADAS NO LABORABLES

La jornada ordinaria anual para el presente convenio, para el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 2017 será de 1752 horas.

Para el año 2017 tendrán la consideración de festivos y abonables a todos los efectos los siguientes días: 27 Marzo, 24 Julio, 14 Agosto, 13 Octubre y 7 Diciembre

En los ayuntamientos donde la fiesta local o festivo de convenio coincida con un día no laborable, se trasladará a los siguientes días festivos:

- 9 Enero: A Illa de Aousa
- 26 Junio: Caldas de Reis e Poio.
- 26 Julio: Valga.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

— 16 Agosto: Catoira

— 13 Noviembre: Bueu, Forcarei e Moaña

Los días de descanso retribuidos establecidos anteriormente, podrán ser modificados por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, para ajustarlos a las necesidades de las partes.

En caso de que algún Ayuntamiento de la provincia señale como festivo local algún día inhábil en el sector, se establece como festivo en su substitución el día laborable inmediatamente siguiente o anterior.

ARTÍCULO 23.—VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará por este concepto de 30 días naturales, de los cuales 22, como mínimo serán laborables.

ARTÍCULO 24.—LICENCIAS

1.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijo

Muerte de hijo ó cónyuge : 3 días laborables

Enfermedad grave del cónyuge, hijos o parientes hasta el 2º grado: hasta 3 días laborables.

El trabajador podrá coger estos días mientras dure el hecho causante de la licencia y no obligatoriamente cuando se produzca el mismo, pero solamente cuando los afectados sean el cónyuge, hijos o padres.

Muerte de padres/ padres políticos o parientes hasta el 2º grado: 2 días laborables.

Matrimonio de hijos: 1 día natural

Asistencia al médico: 16 horas anuales.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 Km. el plazo será incrementado en 2 días naturales.

Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, incluidos la renovación del DNI, permiso de conducir y/o el examen para obtención de dicho permiso. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de la horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Este artículo de licencias tendrá vigencia mientras sea de aplicación el artículo 37.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/95, de 22 de marzo.

ARTÍCULO 25.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Son horas extraordinarias de fuerza mayor, aquellas que se realizan motivadas por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas a la propia actividad empresarial: incendio, inundación, explosión, derrumbamiento, etc.

Son horas extraordinarias estructurales, las necesarias para atender pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no pueda ser substituida por la utilización de modalidades de contratación previstas en la ley.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, a excepción de las que tienen la consideración de fuerza mayor.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de causa mayor, no excederá de 80 al año.

ARTÍCULO 26.—EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

Voluntaria: el trabajador con, o menos, una antigüedad de un año en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. El trabajador solamente podrá ejercer de nuevo este derecho si transcurren cuatro años desde el final de la anterior excedencia.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

Forzosa: el trabajador podrá situarse en situación de excedencia forzosa en los siguientes casos:

1 Cuando fuese elegido para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

2 Cuando ejerza un cargo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior. En este caso la solicitud irá acompañada de una certificación de la central sindical a la que pertenezca, en la que conste el cargo o función sindical para la que fue elegido.

En la excedencia voluntaria se conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa.

En la excedencia forzosa el reingreso será automático en la empresa, al finalizar aquella, y ocupar una plaza de la misma categoría que tuviera antes de la excedencia, así como el cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

En el caso de excedencia voluntaria, el reingreso se solicitará un mes antes del final del plazo que le fue concedido. En la excedencia forzosa o reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo para el que fue elegido.

En ambos supuestos, de no realizarse la solicitud, en tiempo y forma, dará lugar a la pérdida de todos los derechos.

Las contestaciones a las solicitudes serán realizadas por la empresa, en el plazo de quince días, entendiéndose concedidas de no mediar respuesta en el plazo señalado.

ARTÍCULO 27.—TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS Y PELIGROSOS

El personal que realice trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, recibirá por parte de la empresa los medios de protección adecuados que eliminen su carácter de penoso, tóxico o peligroso.

Se entiende por actividad continuada penosa, tóxica o peligrosa, aquellos puestos de trabajo que estén en contacto con: colorantes minerales, pinturas, barnices: o cuando se produzcan gases, vapores u otros agentes tóxicos en los que se manipulen sustancias fácilmente inflamables, así como también aquellos en los que se produzca una atmósfera de polvo de madera en suspensión.

En caso de discrepancia, las partes se someterán al dictamen del Gabinete de Seguridad e Higiene de Rande.

CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 28.—SALARIOS

Las partes acuerdan los siguientes incrementos salariales:

— Año 2017: incremento salarial del 2,5% sobre las tablas de 2016



REVISIÓN SALARIAL:

A) Exclusivamente para el año 2017, se acuerda que si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, experimentase una elevación a lo largo de 2017 superior al 1,5%, se calculará la diferencia entre dicho porcentaje y el incremento real del IPC en 2017 sobre la tabla salarial definitiva del 2016. El importe resultante se abonará a los trabajadores con efectos de 1 de enero de 2017.

Conforme a lo previsto en el párrafo anterior, si el IPC real de 2017 resultase superior al 1,5%, la Comisión Paritaria del convenio se reunirá, tan pronto tenga constancia de ese detalle, para confeccionar una nueva tabla salarial correspondiente a dicho año, que servirá de base para calcular el incremento salarial para años sucesivos.

ARTÍCULO 29.—NO APLICACION DEL RÉGIMEN SALARIAL Y CONDICIONS LABORALES

1. El incremento salarial pactado en este convenio, no se aplicará en todo o en parte, en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

2. Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición delante de los trabajadores o de sus representantes, por una parte, y ante la comisión paritaria, por otra, acompañando la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de la solicitud.

b) Documentación que acredite la causa invocada, entre la que, necesariamente figurará la presentada ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria y el Registro Mercantil, referida a los tres últimos ejercicios.

c) Propuesta salarial alternativa que contemplará en todo caso, la recuperación de la pérdida salarial negociada.

d) Propuesta de viabilidad para el futuro de la empresa.

3. La empresa y los trabajadores o sus representantes, podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria para que ejerza su control y el acuerdo alcance eficacia plena.

4. En el caso de no alcanzarse acuerdo, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria que será competente para resolver en definitiva y, si es el caso, fijarlas condiciones salariales alternativas.

5. En todo caso, el procedimiento a seguir será el establecido en el Decreto 101/2015 de 18 de junio, publicado el 22 de Julio de 2015 en el DOG, por lo que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de Convenios Colectivos y se regula su funcionamiento.



ARTÍCULO 30.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Por este concepto, los trabajadores percibirán treinta días del salario establecido en este Convenio, más la antigüedad a la que tuviese derecho, en cada una de las extras de 24 de julio y Navidad. Así mismo, todo el personal afectado por este Convenio, percibirá 30 días de paga extra, fijados en la Ordenanza Laboral de la Madera, que se abonará el día 19 de marzo de cada año.

ARTÍCULO 31.—ANTIGÜEDAD

El premio de antigüedad será calculado sobre el salario pactado en este Convenio, a razón del 5% por cada quinquenio.

ARTÍCULO 32.—DIETAS

Todos los trabajadores que por necesidad de la empresa y por orden del empresario tengan que efectuar viaje o desplazamiento que les impida realizar comidas o pernoctaciones en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas:

- Dieta completa: 25,86 euros.
- Media dieta: 10,90 euros.

Si por circunstancias especiales los gastos originados sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser pagado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación del trabajador.

ARTÍCULO 33.—RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

La retribución de las horas extraordinarias se determinará según los siguientes criterios:

Las realizadas en día laborable sufrirán un incremento del 50% sobre la hora ordinaria.

Las realizadas en día no laborable sufrirán un incremento del 75% sobre la hora ordinaria.

Se podrá optar entre el abonar las horas extraordinarias, o compensarlas con tiempo de descanso retribuido. Si se ejerce ésta última opción, por cada hora extraordinaria realizada en un día laborable habrá que compensar al trabajador con una hora y treinta minutos de descanso, y por cada hora extraordinaria realizada en día no laborable habrá que compensar al trabajador con una hora y cuarenta y cinco minutos.

En el caso de que el trabajador tenga horas de descanso acumuladas, el disfrute del mismo será siempre pactado entre el empresario y el trabajador.



ARTÍCULO 34.—COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

Los trabajadores que tengan que realizar trabajos que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o menos tiempo, el incremento será del 15% aplicado al tiempo realmente trabajado.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcionalmente penosidad, toxicidad o peligrosidad se dejarán de abonar los señalados incrementos no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

CAPÍTULO V
*PRESTACIONES SOCIALES**ARTÍCULO 35.—COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL*

Como complemento por enfermedad, las empresas a partir del cuarto día de baja por enfermedad, abonarán a sus productores la diferencia, hasta el total de la Base de Cotización, incluidas las mejoras obtenidas por este Convenio, durante el período que el productor reciba asistencia por el Seguro Obligatorio de Enfermedad.

En el supuesto de bajas producidas por accidente de trabajo las empresas completarán hasta la totalidad de la Base de Cotización la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social a partir del primer día de baja.

ARTÍCULO 36.—INDEMNIZACIONES

Las empresas concertarán Seguros Colectivos de Accidentes, con primas integradas a su cargo, mediante pólizas que cubran las siguientes indemnizaciones:

Accidente laboral con resultado de muerte: 15.000 euros.

Accidente laboral con resultado de invalidez permanente o total: 18.000 euros

Accidente laboral con resultado de invalidez absoluta o grande invalidez: 20.000 euros.

Estas nuevas cantidades entrarán en vigor a partir de la fecha de publicación del convenio colectivo.



CAPÍTULO VI
SALUD LABORAL

ARTÍCULO 37.—REVISIÓN MÉDICA

Las empresas estarán obligadas a gestionar la realización de una revisión médica anual para todo el personal de la plantilla, siendo el tiempo para la misma retribuido, a través de sus propios medios o de una entidad aseguradora.

ARTÍCULO 38.—PRENDAS DE TRABAJO

Las Empresas facilitarán a todo el personal tres prendas de trabajo y tres pares de guantes al año. El incumplimiento de esta obligación, dará lugar al abono de 48,13 euros para las prendas y de 11,52 euros para los guantes.

Las empresas facilitarán a aquellos trabajadores que específicamente lo precisen por su actividad, tal y como lo recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: botas de protección, máscaras, cascos, etc.

La periodicidad en el recambio de cada una de las prendas de seguridad será, en todo caso, de acuerdo con el tiempo lógico de duración, o bien, por su estado de deterioro.

ARTÍCULO 39.—DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán designados por y entre los representantes de personal, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1 De 50 a 100 trabajadores: 2 delegados de prevención.
- 2 De 101 a 500 trabajadores: 3 delegados de prevención.

En las empresas de:

- 3 Hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal.
- 4 De 31 a 49 trabajadores, habrá un delegado de prevención, que será elegido por y entre los delegados de personal.

Competencias:

- 1 Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en la organización de cursos básicos de prevención y salud laboral.
- 2 Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención de riesgos laborales.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

3 Ejercer la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4 Promover y fomentar que todos los trabajadores de la empresa realicen por lo menos un curso básico de prevención.

Facultades:

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, así como, a los inspectores de trabajo en las visitas que realicen a los centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

Ser informado por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que se tuviera conocimiento de ellos.

Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, de manera que no se altera el normal desenvolvimiento del proceso productivo.

Garantías:

En su condición de representante de los trabajadores le serán de aplicación las garantías contempladas en el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/95, del 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención en sus actividades será considerado como en el ejercicio de sus funciones de representación a efectos del crédito de horas mensuales retribuidas.

No se computarán como tales las correspondientes a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, reuniones con el empresario en materia de prevención, o las destinadas a las visitas previstas en las letras a) y d) del apartado 3 de este artículo.

El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y formación necesarios en materia preventiva.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo, a todos los efectos.

Mantendrá el secreto profesional y debido respecto de las informaciones a las que tuvieran acceso por su actuación en la empresa.



ARTÍCULO 40.—COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en igual número, de la otra.

Se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Adoptarán sus propias normas de funcionamiento.

Competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.

Facultades:

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de los riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores.

Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

ARTÍCULO 41.—COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

4. Las partes firmantes acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, integrada por seis miembros, designados tres por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

5. Serán funciones de esta comisión:

1. Recabar del Ministerio de Trabajo y del Gobierno Autónomo el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridad y Salud, tanto en su aspecto legislativo con en el desarrollo de los planes y medidas formativas.

2. Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector.



3. Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando las campañas de mentalización, etc.

4. Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

5. Promoverá la creación de un órgano específico, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, con competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, en orden a fomentar el mejor cumplimiento de los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, según el artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.

6. La comisión se reunirá una vez al año. Se podrán convocar las reuniones extraordinarias que se estimen necesarias, y estas deberán ser solicitadas por la mitad más uno de sus miembros.

ARTIGO 42.—IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACION.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral en este sector sea real y efectivo, con la finalidad de promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades, en cada empresa se realizarán acciones concretas en las siguientes materias.

Acceso al empleo.

Introducir en las políticas de selección medidas de acción positiva que posibiliten una mayor equiparación de los géneros en los distintos grupos.

Promoción.

Fomento de una gestión excelente de los recursos humanos que evite discriminación y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales.

Favorecer la diversificación profesional y el equilibrio de todo el plantel entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en las áreas.

Retribuciones.

Definir de forma clara y precisa todos los conceptos retributivos existentes, describiendo su tipología, las condiciones y los requisitos para sus percepciones.

Transparencia de la estructura salarial.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) sin menoscabo de las relaciones laborales. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad, paternidad, así como aquellos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir una discriminación.

Las empresas garantizarán que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, no pierdan oportunidades de promoción y tendrán garantizada la participación en cursos de formación.

Prevención y actuaciones en caso de acoso sexual y del acoso por razones de género.

Todo trabajador/a tiene derecho al más pleno respeto de su intimidad, consideración de su dignidad y a la protección frente a todo tipo de ofensas verbales, físicas o de cualquier naturaleza.

Se considera acoso sexual a situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Lo acoso sexual se considera discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, será objeto de las máximas sanciones por parte de la empresa.

Las empresas llevarán a cabo, en colaboración con los representantes de los trabajadores, una política de prevención y evitación de conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso.

ARTÍCULO 43.—TABLÓN DE ANUNCIOS

Toda empresa estará obligada a poner en el tablón de anuncios todo lo relacionado con:

- Horarios
- Lista de Vacaciones
- Boletines de Cotizaciones a la Seguridad Social

CAPÍTULO VII FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 44.—FALTAS Y SANCIONES

Se considerará falta laboral toda acción y omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.



ARTÍCULO 45.—FALTAS LEVES

Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajador, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causara algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

Cambiar, mirar o resolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

ARTÍCULO 46.—FALTAS GRAVES

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias y permisos.
2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas por tanto útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza y utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

ARTÍCULO 47.—FALTAS MUY GRAVES

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
3. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

ARTÍCULO 48.—GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictoria por parte de la empresa, en el que serán oídos, a parte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar ausencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.



Martes, 17 de abril de 2018

Núm. 74

ARTÍCULO 49.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo lo no expresamente previsto en este Convenio lo estará en lo establecido en la legislación general o de especial aplicación y en el Convenio Colectivo Estatal de la Madera, mientras permanezca en vigor.

CAPÍTULO VIII
IDIOMA**ARTÍCULO 50.—IDIOMA**

El presente Convenio se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia en castellano y gallego.

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE “ALMACENISTAS DE MADERA
DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA” PARA EL AÑO 2017**

<i>CATEGORIAS</i>	<i>Salario mes 2017</i>
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe Administrativo	1.538,60
Oficial de 1ª	1.351,70
Oficial de 2ª	1.265,97
Auxiliar, telefonista, mecanógrafo/a	1.121,81
<i>Viajante</i>	
Viajantes, corredores de plaza	1.265,97
<i>Personal en general</i>	
Encargado	1.316,56
Aserrador de 1ª	1.265,97
Aserrador de 2ª	1.171,02
Aserrador de sierra circular	1.164,80
Dependientes/as	1.145,36
Peón especialista	1.145,36
Carretillero	1.133,61
Peón	1.105,73

Nota: Los chóferes percibirán el salario correspondiente a las categorías de Oficiales de 1ª o de 2ª, de acuerdo con su carnet de conducir.

