

I PLAN DE IGUALDADE DE COMERCIAL MALASA, S.L.U.

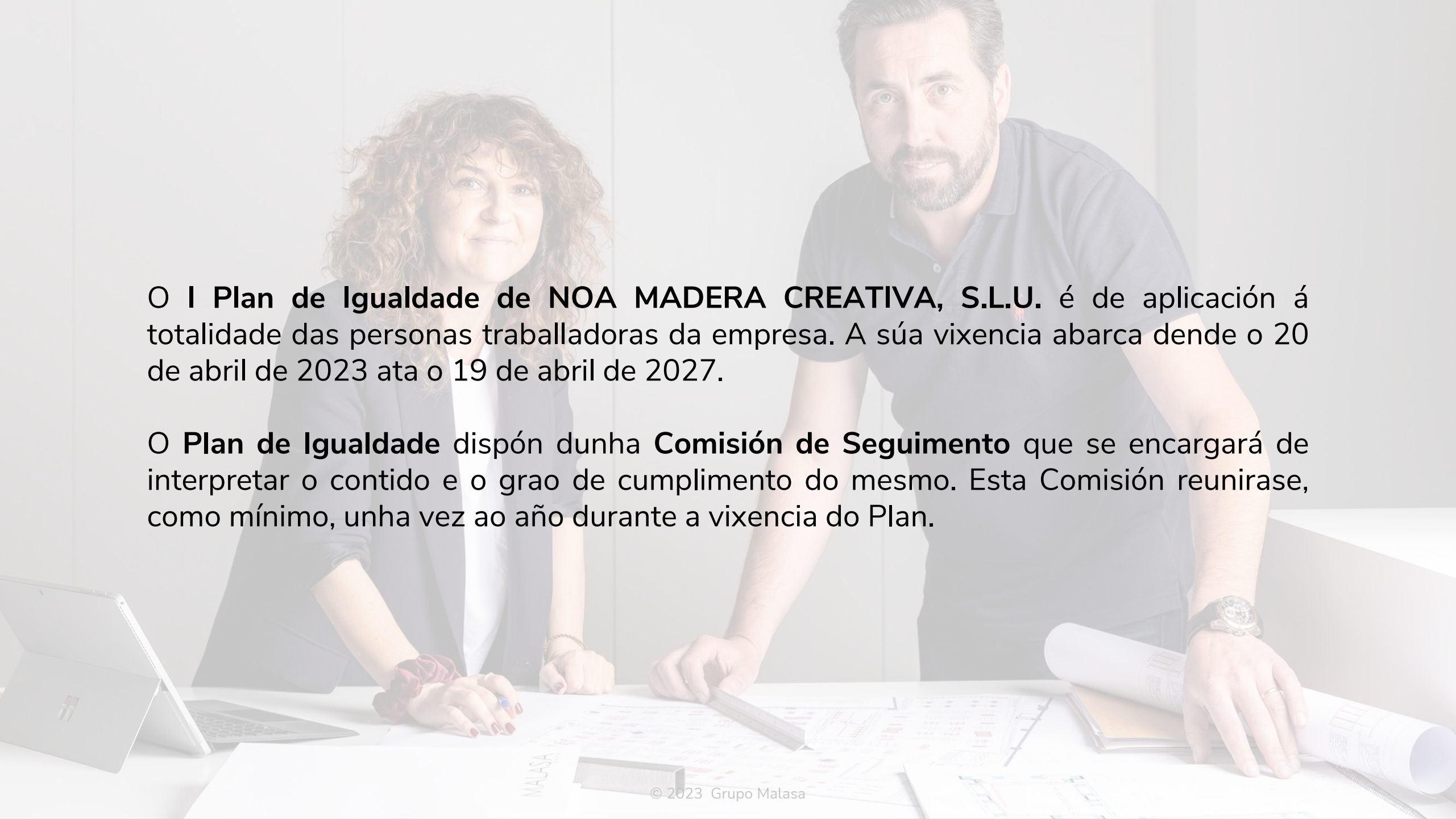




GRUPO MALASA

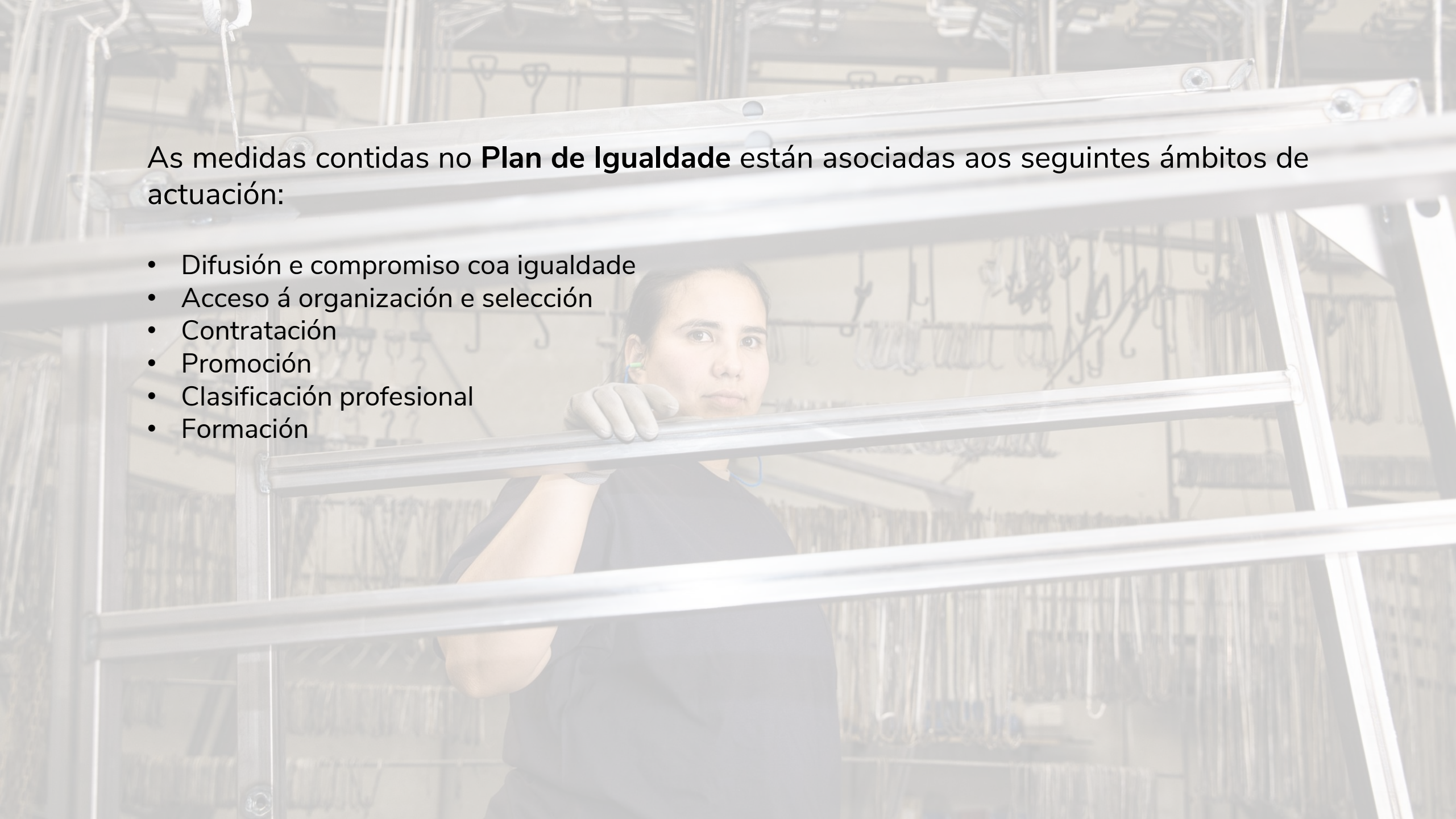
Líderes en el desarrollo integral de proyectos en el sector del retail, hotelero, restauración y viviendas privadas.

Contamos con más de **30 años de experiencia** en la fabricación de mobiliario y elementos en madera, metal, cristal y solid surface.

A woman with curly hair and a man with a beard are standing behind a desk in an office. They are looking at documents and a laptop. The woman is on the left, and the man is on the right. The background is a plain wall.

O **I Plan de Igualdade de NOA MADERA CREATIVA, S.L.U.** é de aplicación á totalidade das personas traballadoras da empresa. A súa vixencia abarca dende o 20 de abril de 2023 ata o 19 de abril de 2027.

O **Plan de Igualdade** dispón dunha **Comisión de Seguimento** que se encargará de interpretar o contido e o grao de cumprimento do mesmo. Esta Comisión reunirse, como mínimo, unha vez ao ano durante a vixencia do Plan.

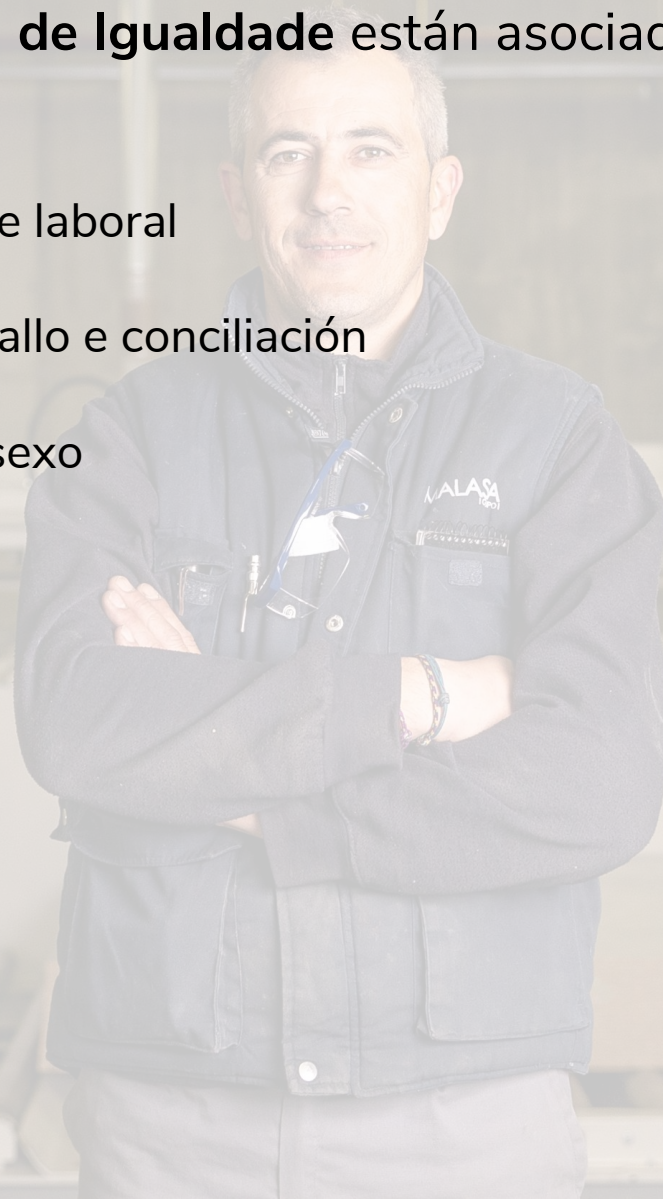
A woman with dark hair, wearing a black t-shirt and a blue necklace, is working on a large metal structure. She is looking towards the camera with a neutral expression. The background shows a factory or industrial setting with various metal frames and equipment. The image is semi-transparent, allowing the text to be overlaid.

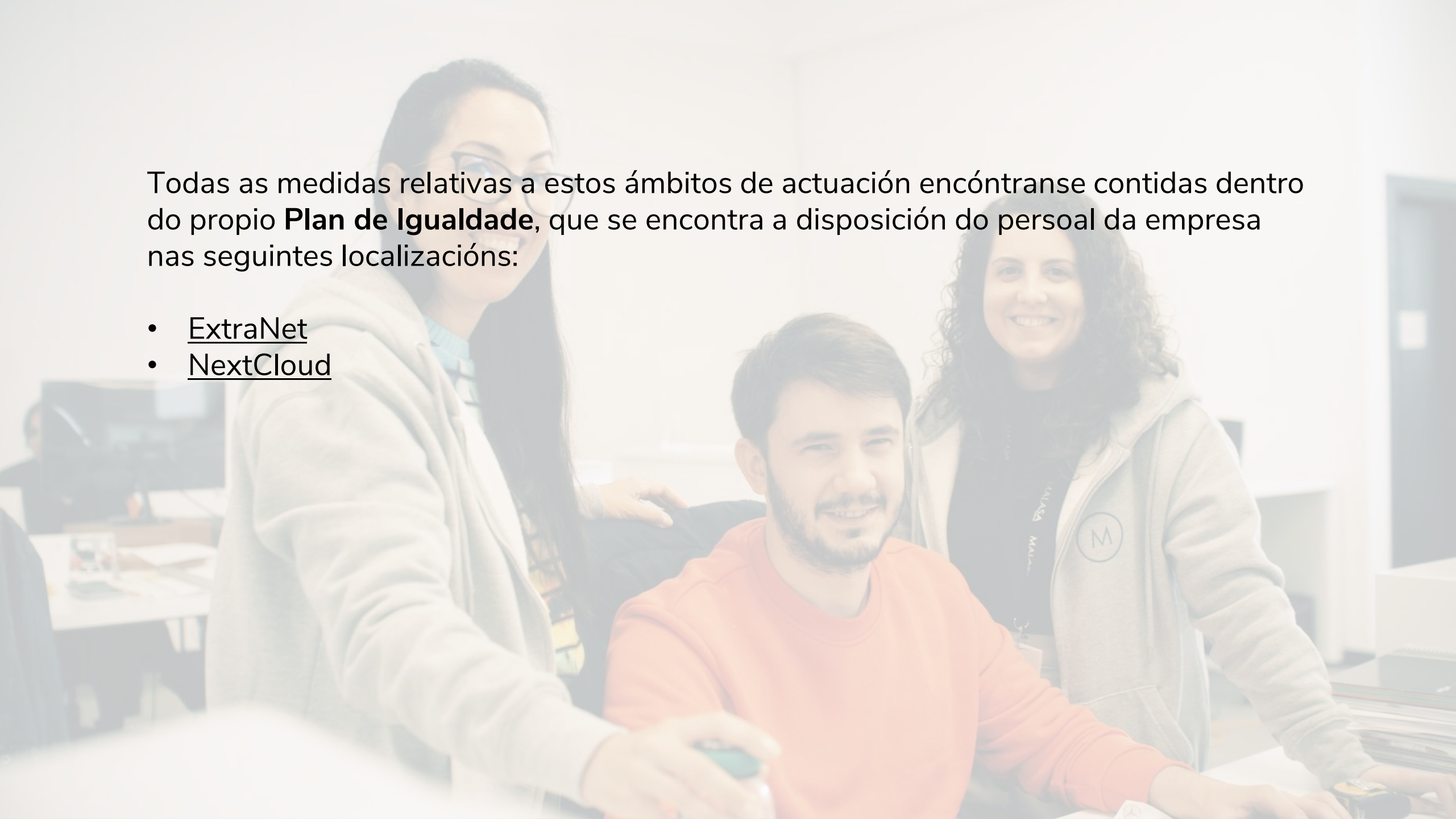
As medidas contidas no **Plan de Igualdade** están asociadas aos seguintes ámbitos de actuación:

- Difusión e compromiso coa igualdade
- Acceso á organización e selección
- Contratación
- Promoción
- Clasificación profesional
- Formación

As medidas contidas no **Plan de Igualdade** están asociadas aos seguintes ámbitos de actuación:

- Condicións de traballo e saúde laboral
- Política retributiva
- Ordenación do tempo de traballo e conciliación
- Infrarrepresentación feminina
- Acoso sexual e por razón de sexo
- Violencia de xénero



A photograph of three people in an office environment. A woman on the left, wearing glasses and a light-colored hoodie, is pointing towards a computer screen. A man in the center, wearing an orange hoodie, is smiling. A woman on the right, wearing a light-colored hoodie with a circular logo, is also smiling. The background shows office desks and computer monitors.

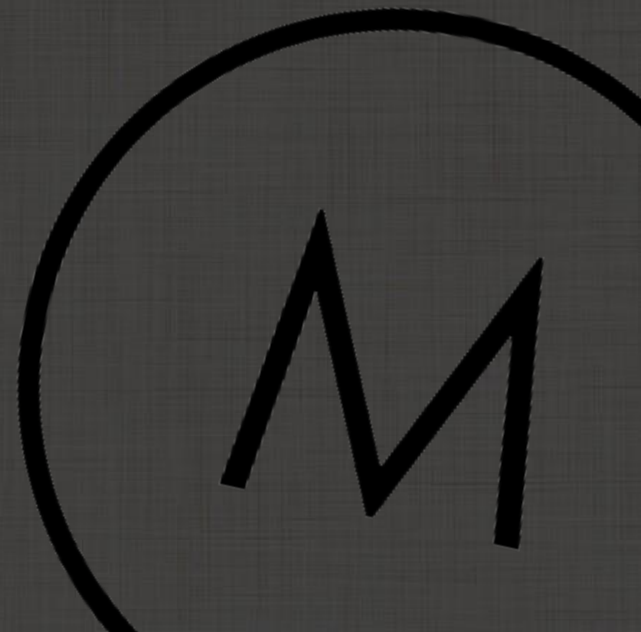
Todas as medidas relativas a estos ámbitos de actuación encóntrase contidas dentro do propio **Plan de Igualdade**, que se encontra a disposición do persoal da empresa nas seguintes localizacións:

- [ExtraNet](#)
- [NextCloud](#)



Grupo Malasa

Polígono Industrial O Acebedo
Nave 28, 15185 Cerceda (A Coruña)
España - 981 688 014



CATÁLOGO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

COMERCIAL
MALASA

| GRUPO MALASA |

RELATIVAS AL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

- Flexibilizar el permiso de enfermedad grave, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.
- Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, siempre que sea posible por cuestiones organizativas.
- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado.
- Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las responsabilidades familiares.
- Conceder permisos retribuidos por un máximo de 24 horas de jornada laboral para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a mayores y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.
- Facilitar, siempre que sea posible por cuestiones organizativas, el cambio de turno para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.
- Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.

- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla realizando campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.
- Tres días de permiso no retribuido por cuidado de hijos/as o mayores de hasta primer grado (fraccionable, en aquellos contratos de jornada partida).
- En caso de ingreso hospitalario de larga duración de hijos/as, progenitores o pareja, y una vez utilizados los tres días del punto anterior, se ampliará un día más de permiso (no retribuido) por cada 15 días de hospitalización, contándose a partir de la utilización del último de esos tres días.
- Establecer una excedencia no superior a un mes por fallecimiento o por hospitalización de larga duración de la pareja o hijos/as con fecha de reincorporación.
- Permiso retribuido para asistir a tutorías escolares hasta un máximo de 5 horas anuales (justificado).
- Implantación de un protocolo de desconexión digital.

CONVENIO COLECTIVO DE CARPINTERÍA E EBANISTERÍA (A CORUÑA)

ARTIGO 18. VACACIONS.

As persoas traballadoras afectadas por este Convenio gozarán dun período anual de vacacións de vintedous días laborais como mínimo.

A retribución das mesmas será o importe fixado na táboa salarial.

Nas empresas que non gocen o período vacacional conxuntamente e, polo tanto, permanezan abertas durante os doce meses, as persoas traballadoras terán dereito a un período de vacacións de 22 días laborábeis, non considerándose laborábeis os sábados, domingos e festivos.

A efectos do goce de vacacións, o cómputo será por ano natural, tendo dereito á parte proporcional das mesmas de non levar na empresa un ano completo, ou á liquidación correspondente por cese na empresa, por calquera causa.

O calendario de vacacións establécese entre a empresa e as persoas traballadoras ou a súa representación e, deberá ser exposto, como mínimo o trinta de abril de cada ano, sempre respetando os dous meses de antelación ao comezo das mesmas. Terán dereito preferente as persoas traballadoras con fillas ou fillos en idade escolar.

As vacacións non poderán ser compensadas economicamente, e en ningún caso as percepcións poderán ser inferiores ás establecidas no artigo 61 do III Convenio Colectivo Estatal da Madeira.

ARTIGO 19. LICENZAS RETRIBUÍDAS.

A persoa traballadora, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo polo tempo e condicións establecidas no anexo: Cadro de licenzas e permisos.

O preaviso será sempre obrigatorio, salvo supostos e situacións excepcionais e imprevisíbeis que non permitan preavisar das ausencias, nese caso acreditarase no seu momento de forma suficiente.

Ademais das licenzas que se contemplan no anexo, concederáse polo tempo necesario, no caso de que unha persoa traballadora acompañe ao consulta médica a filla ou fillo de 16 anos con xustificante de entrada e saída da visita, sempre que sexa imprescindible por imposibilidade do outro proxenitor.

Establecese un permiso retribuído dun máximo de oito horas o ano, para acompañamento a consulta médica da seguridade social de persoa dependente legalmente a cargo, sempre que coincida o horario de consulta co da persoa traballadora e se acredite o tempo de da visita (hora de entrada e saída).

Así mesmo, concederáse un día de permiso por falecemento de irmás o irmans do pai ou nai da persoa traballadora.

Estabéllese unha licenza de tres días non retribuídos. Para o seu goce a persoa traballadora terá que comunicalo á empresa cunha antelación de dous días laborábeis. Así mesmo estes tres días de licenza non retribuída non poderán ser acumulábeis a vacacións.

O permiso por enfermidade grave, poderá gozarse en calquera momento mentres dure o proceso de enfermidade grave, e poderá ser gozado de forma discontinua nos términos que acorden empresa e a persoa traballadora.

O permiso de lactancia ata os nove meses, poderá ser gozado con ausencia dunha hora, dúas fraccións de media hora, redución de xornada en media hora ou acumulalo en xornadas completas gozándoo de forma ininterrompida trala suspensión do contrato por nacemento/adopción/acollemento. Salvo que ambos proxenitores, adoptantes, en garda legal ou acollemento, exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, caso no cal o período de disfrute poderá extenderse ata que o/a lactante cumpra doce meses,

con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos nove meses ou o convenio colectivo de aplicación estableza un período superior. A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poda transferirse su exercicio a outro proxenitor, adoptante, guardador o acolledor. No obstante, si dos persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito.

Todos os permisos e licenzas son extensíbeis ás parellas de feito que consten rexistradas oficialmente.

ANEXO VI. LICENZAS E EXCEDENCIAS.

Excedencia forzosa.

A excedencia forzosa, concederáse por designación ou elección para un cargo público ou sindical que imposibilite a asistencia ao traballo, e dará lugar ao dereito á conservación do posto de traballo. O reingreso solicitaráse dentro do mes seguinte ao cese no cargo público ou sindical, perdéndose este dereito se se fai transcorrido este prazo.

Excedencia voluntaria.

1º.-A persoa traballadora con, polo menos, unha antigüidade na empresa dun ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a catro meses, nin superior a cinco anos. Nos supostos en que a persoa traballadora estea suxeita a un contrato de duración temporal, a duración máxima da excedencia voluntaria en ningún caso poderá superar a da duración do contrato. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez pola mesma persoa

traballadora, no seu caso, si transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

2.º. A persoa traballadora excedente conserva tan só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes, de igual ou similar grupo profesional ao seu, que houbera ou se producise na empresa, e sempre que o soliciten con, polo menos, un mes de antelación ao término da excedencia.

Excedencia por coidado de familiares e fillas ou fillos

As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada filla ou fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesma, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente artigo, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual das persoas traballadoras. No entanto, si dous ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, se viñese gozando.

O período no que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computábel aos efectos de antigüidade e a persoa traballadora terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación lle debe convocar a empresa, especialmente con ocasión da súa

reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

No entanto, cando a persoa traballadora forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de de 18 meses se se trata de categoría especial.

Disposicións comúns para as excedencias.

1.º. Nas excedencias en que conorra a circunstancia de temporalidade do contrato, a duración do mesmo non se verá alterada pola situación de excedencia da persoa traballadora, e no caso de chegar ao término deste durante o transcurso da mesma, extinguirase devandito contrato previa a súa denuncia preavisada no prazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

O incumprimento do prazo de preaviso por parte da empresa, suporá exclusivamente a obriga de compensar economicamente a persoa traballadora no importe dos días de falta de preaviso, ao momento da súa liquidación.

2.º. Durante o período de excedencia, a persoa traballadora, en ningún caso, poderá prestar servizos que supoñan unha concorrencia desleal en relación á empresa. Si así o fixese, perdería automaticamente o seu dereito de reingreso.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO VARIO (A CORUÑA)

ARTÍCULO 5.-VACACIONES.

Se acuerda lo siguiente:

a) Para comercio textil: el personal afectado por este convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, con la posibilidad de fraccionamiento no superior a dos períodos, salvo acuerdo entre trabajador/a y empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Se procurará que los trabajadores y trabajadoras disfruten de sus vacaciones de forma rotatoria.

El personal conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al comienzo del disfrute y, se anunciarán en el tablón de anuncios del centro de trabajo. Se entiende que las personas trabajadoras estarán enteradas de tales fechas con la simple exposición de las mismas en el citado tablón de anuncios.

Cuando el trabajador o trabajadora cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de sus vacaciones o al abono económico de las mismas.

b) Para el resto del sector: se concederán 30 días naturales, de los cuales 15 días, como mínimo, tendrán que ser entre los meses de marzo a setiembre, ambos incluidos. De ser posible se disfrutará el período de vacaciones ininterrumpidamente en dichos meses.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Todo el personal tiene derecho a conocer la fecha del inicio con dos meses de antelación.

Las personas que disfruten de algún período de vacaciones entre el 31 de octubre y el 28 de marzo percibirán una gratificación de 12'02 euros.

ARTÍCULO 16.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 18 días, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.
- b) Dos días por asuntos propios, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo con la empresa.

- c) Nacimiento de hijo o hija, muerte o enfermedad del cónyuge, ascendientes y descendientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. La duración de esta licencia será de hasta de cinco días, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador o trabajadora haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. Atendidas éstas, la Dirección de la empresa que haya concedida la licencia, podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente. Un día por fallecimiento de familiar de tercer grado por consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en forma legal o convencional un tiempo determinado, se estará a lo que esta disponga.
- f) Por el tiempo establecido legal o convencionalmente para realizar funciones sindicales o de representación de personal.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- h) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico, presentando y justificando cita y asistencia.
- i) Un día por boda de padres, hermanos e hijos, coincidente con la fecha de celebración del evento.
- j) Ocho horas al año para acompañamiento al médico de hijo/as menores de 15 años.

La condición de cónyuge será igual que la de pareja de hecho para el disfrute de las licencias establecidas en las letras c) y i).

CATÁLOGO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN



| GRUPO MALASA |

RELATIVAS AL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

- Tres días retribuidos (Con la posibilidad de disfrutarlos de forma intermitente) por hospitalización continuada de pareja, hijos/as y progenitores a utilizar a conveniencia del trabajador o trabajadora mientras el ingreso del/de la familiar sea efectivo.
- En caso de ingreso hospitalario de larga duración de hijos/as, progenitores o pareja, y una vez utilizados los tres días del punto anterior, se ampliará un día más de permiso (no retribuido) por cada 15 días de hospitalización, contándose a partir de la utilización del último de esos tres días.
- Establecer una excedencia de máximo seis meses y no menos de dos por fallecimiento o por hospitalización de larga duración de hijos/as, progenitores o pareja con fecha de reincorporación al mismo puesto de trabajo, siendo esta prorrogable durante otros seis meses.
- Las y los trabajadores que tengan hijos o hijas menores y, por sentencia judicial o convenio regulador de separación o divorcio se disponga que solo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos o hijas en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute coincida en dicho mes acreditándolo debidamente.
- Posibilidad de adaptación del periodo vacacional por cuidado de hijos/as o mayores dependientes de hasta primer grado.
- Garantizar todos los derechos de conciliación también para las parejas de hecho o convivientes, siempre que se justifique a la empresa (para la justificación de convivencia, se aportará certificado de empadronamiento donde figure como mínimo 2 años de convivencia).
- Se concederán un máximo de cuatro permisos retribuidos por el tiempo indispensable para acompañar a la pareja a exámenes prenatales, será necesario acreditar la duración del examen mediante la hora de entrada y salida.

- Las reuniones internas serán realizadas en su totalidad durante la jornada laboral de los asistentes, teniendo presente la conciliación profesional/personal, salvo en casos extraordinarios o de fuerza mayor.
- Inicio de disfrute de permisos por matrimonio o fallecimiento el primer día laborable. En lo relativo al permiso de fallecimiento, los días empezarán a contar a partir del día siguiente del fallecimiento (si el hecho causante tiene lugar tras finalizar su jornada).
- Permiso retribuido de hasta un máximo de 5h/año para asistencia a tutorías escolares por cada hijo/a menor de 16 años (necesario aportar justificante).
- En caso de necesitar unas horas para realizar una gestión que no figura incluida como licencia retribuida, en vez de solicitar todo el día, el personal a jornada partida podrá salir las horas necesarias (de forma que sean recuperadas o bien descontadas si no se recuperan). Si el personal está a turnos, deberá justificar la necesidad de salir en horario laboral debidamente. En todo caso, deberá ser comunicado por escrito.
- Permiso retribuido de un máximo de 8 horas para acompañamiento a consulta médica de pareja y progenitores dependientes no legalmente reconocidos como tal (enfermedades/pruebas) siempre que coincida el horario de consulta con el de la persona trabajadora y se acredite el tiempo de visita (hora de entrada y salida).
- Facilitar la jubilación parcial como medida de conciliación para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan personas dependientes (por minusvalía, edad u otro tipo de dependencias).
- En el caso de pedir una reducción de jornada por guarda legal, el personal que en el momento de la aprobación del presente plan se encuentre en situación de reducción de jornada, podrá solicitar una reducción mínima de media hora.

CONVENIO COLECTIVO DE CARPINTERÍA E EBANISTERÍA (A CORUÑA)

ARTIGO 18. VACACIONS.

As persoas traballadoras afectadas por este Convenio gozarán dun período anual de vacacións de vintedous días laborais como mínimo.

A retribución das mesmas será o importe fixado na táboa salarial.

Nas empresas que non gocen o período vacacional conxuntamente e, polo tanto, permanezan abertas durante os doce meses, as persoas traballadoras terán dereito a un período de vacacións de 22 días laborábeis, non considerándose laborábeis os sábados, domingos e festivos.

A efectos do goce de vacacións, o cómputo será por ano natural, tendo dereito á parte proporcional das mesmas de non levar na empresa un ano completo, ou á liquidación correspondente por cese na empresa, por calquera causa.

O calendario de vacacións establécese entre a empresa e as persoas traballadoras ou a súa representación e, deberá ser exposto, como mínimo o trinta de abril de cada ano, sempre respetando os dous meses de antelación ao comezo das mesmas. Terán dereito preferente as persoas traballadoras con fillas ou fillos en idade escolar.

As vacacións non poderán ser compensadas economicamente, e en ningún caso as percepcións poderán ser inferiores ás establecidas no artigo 61 do III Convenio Colectivo Estatal da Madeira.

ARTIGO 19. LICENZAS RETRIBUÍDAS.

A persoa traballadora, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo polo tempo e condicións establecidas no anexo: Cadro de licenzas e permisos.

O preaviso será sempre obrigatorio, salvo supostos e situacións excepcionais e imprevisíbeis que non permitan preavisar das ausencias, nese caso acreditarase no seu momento de forma suficiente.

Ademais das licenzas que se contemplan no anexo, concederase polo tempo necesario, no caso de que unha persoa traballadora acompañe ao consulta médica a filla ou fillo de 16 anos con xustificante de entrada e saída da visita, sempre que sexa imprescindible por imposibilidade do outro proxenitor.

Establecese un permiso retribuído dun máximo de oito horas o ano, para acompañamento a consulta médica da seguridade social de persoa dependente legalmente a cargo, sempre que coincida o horario de consulta co da persoa traballadora e se acredite o tempo de da visita (hora de entrada e saída).

Así mesmo, concederase un día de permiso por falecemento de irmás o irmans do pai ou nai da persoa traballadora.

Estabelécese unha licenza de tres días non retribuídos. Para o seu goce a persoa traballadora terá que comunicalo á empresa cunha antelación de dous días laborábeis. Así mesmo estes tres días de licenza non retribuída non poderán ser acumulábeis a vacacións.

O permiso por enfermidade grave, poderase gozar en calquera momento mentres dure o proceso de enfermidade grave, e poderá ser gozado de forma descontinua nos términos que acorden empresa e a persoa traballadora.

O permiso de lactancia ata os nove meses, poderá ser gozado con ausencia dunha hora, dúas fraccións de media hora, redución de xornada en media hora ou acumulalo en xornadas completas gozándoo de forma ininterrompida trala suspensión do contrato por nacemento/adopción/acollemento. Salvo que ambos proxenitores, adoptantes, en garda legal ou acollemento, exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, caso no cal o período de disfrute poderá extenderse ata que o/a lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos nove meses ou o convenio colectivo de aplicación estableza un período superior. A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poda transferirse su exercicio a outro proxenitor, adoptante, guardador o acolledor. No obstante, si dos persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito.

Todos os permisos e licenzas son extensíbeis ás parellas de feito que consten rexistradas oficialmente.

ANEXO VI. LICENZAS E EXCEDENCIAS.

Excedencia forzosa.

A excedencia forzosa, concederase por designación ou elección para un cargo público ou sindical que imposibilite a asistencia ao traballo, e dará lugar ao dereito á conservación do posto de traballo. O reingreso solicitarase dentro do mes seguinte ao

cese no cargo público ou sindical, perdéndose este dereito se se fai transcorrido este prazo.

Excedencia voluntaria.

1º.-A persoa traballadora con, polo menos, unha antigüidade na empresa dun ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a catro meses, nin superior a cinco anos. Nos supostos en que a persoa traballadora estea suxeita a un contrato de duración temporal, a duración máxima da excedencia voluntaria en ningún caso poderá superar a da duración do contrato. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez pola mesma persoa traballadora, no seu caso, si transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

2º. A persoa traballadora excedente conserva tan só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes, de igual ou similar grupo profesional ao seu, que houbese ou se producise na empresa, e sempre que o soliciten con, polo menos, un mes de antelación ao término da excedencia.

Excedencia por coidado de familiares e fillas ou fillos

As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada filla ou fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesma, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente artigo, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual das persoas traballadoras. No entanto, si dous ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, se viñese gozando.

O período no que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computábel aos efectos de antigüidade e a persoa traballadora terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación lle debe convocar a empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

No entanto, cando a persoa traballadora forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de de 18 meses se se trata de categoría especial.

Disposicións comúns para as excedencias.

1.º. Nas excedencias en que conorra a circunstancia de temporalidade do contrato, a duración do mesmo non se verá alterada pola situación de excedencia da persoa traballadora, e no caso de chegar ao término deste durante o transcurso da mesma, extinguirase devandito contrato previa a súa denuncia preavisada no prazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

O incumprimento do prazo de preaviso por parte da empresa, suporá exclusivamente a obriga de compensar economicamente a persoa traballadora no importe dos días de falta de preaviso, ao momento da súa liquidación.

2.º. Durante o período de excedencia, a persoa traballadora, en ningún caso, poderá prestar servizos que supoñan unha concorrencia desleal en relación á empresa. Si así o fixese, perdería automaticamente o seu dereito de reingreso.

INFORMACIÓN A LA PLANTILLA

COMERCIAL MALASA, S.L.U

Mediante este documento, y en cumplimiento de los Artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se informa a los trabajadores y las trabajadoras de **COMERCIAL MALASA, S.L.U.** que tienen a su disposición tanto en el **correo electrónico** como en el **tablón de anuncios** el **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo de la organización**, donde estará accesible a la plantilla en todo momento.

Este Protocolo frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo **contiene:**

1. INTRODUCCIÓN Y PRINCIPIOS: COMPROMISO DE COMERCIAL MALASA, S.L.U. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO
2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO
3. PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO U OTRAS EXPRESIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO
4. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES
5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR
6. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Personas que forman parte de la comisión instructora:

- Lourdes Martínez Ares (Responsable de PRL)
- Antonio González Fernández (Responsable Contable)
- Laura Mata Castiñeiras (Técnica de RRHH)

Calle Tapia 42 Bajo, 15679 O Temple, Cambre, A Coruña

Contacto: lourdesmartinez@grupomalasa.com

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- María Pillado Mosquera (Directora Financiera)

Fase de iniciación:

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de presunto acoso u otro tipo de agresiones en **COMERCIAL MALASA, S.L.U.**, deberá ponerlo en conocimiento de la representación del personal de la empresa, o de la comisión instructora, empleando cualquier canal.

También deberá denunciar los casos de presunto acoso u otras expresiones de violencia en el trabajo a la representación de los y de las trabajadoras, así como cualquier persona, cliente/a, trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza, especialmente aquellas personas que ejerzan labores de coordinación.

Las denuncias deberán constar por escrito y el escrito de denuncia deberá contener, por lo menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la trabajadora o del trabajador que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos denunciados.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo los hechos denunciados.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Una vez que la denuncia llegue a la comisión instructora, esta mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 2 días laborables siguientes a su recepción, salvo en los casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista la comisión instructora solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, el contorno laboral y social, etc., que estime oportunos y procederá a recaudar de la persona denunciante el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder la cuanta información sea precisa. A partir de este momento, en todo el procedimiento tramitado se omitirá el nombre de la presunta víctima, de la persona denunciada, así como lo de las testigos.

Fase de desarrollo:

A partir de la primera entrevista con la presunta víctima, en el plazo de 2 días laborables, se comunicará a la persona denunciada la apertura del procedimiento y se le dará audiencia a esta en la mayor brevedad posible. En esta primera entrevista se dará lectura de la denuncia con el fin de que conozca los hechos que se le imputan y pueda realizar los alegatos y manifestaciones que estime oportunas, además de proporcionar documentación y proponer los medios de prueba que considere para su defensa.

Tras el traslado de la información a las partes, la comisión instructora podrá aclarar o contrastar los hechos denunciados, por medio de las siguientes acciones:

- Entrevista con los testigos propuestos
- Entrevista con el resto del personal del centro de trabajo
- Recabar cuantos antecedentes o información considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para comprobar la veracidad de estos (antecedentes disciplinarios, laborales, sanitarios, etc.).

Todas las entrevistas personales realizadas serán grabadas, si existe autorización de las personas citadas. En el caso de no autorizar la grabación, se redactará acta de la entrevista, que será firmada por todas las personas que participaron en esta. De las grabaciones y documentación utilizada en el proceso de investigación habrá una sola copia que será custodiada en la sede central de la empresa por la comisión instructora, en un espacio que garantice la confidencialidad y a lo que solo tendrán acceso las personas que hacen parte de esta comisión. Como miembro de la comisión instructora – Antonio González – utilizará la caja fuerte del departamento de finanzas para la custodia de la copia de las grabaciones y documentación del proceso de investigación.

MEDIDAS CAUTELARES

La Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la persona denunciada, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, movilidad funcional, desvinculación como cliente...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o

menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de estas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima mediante un cambio de puesto de trabajo, se le dará la opción a la víctima de decidir si lo realiza ella o la persona agresora y la Dirección de la empresa debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se haga de la manera más ágil posible.

La resolución del expediente de acoso:

La tramitación de la denuncia concluirá con la emisión de un informe de conclusiones por parte de la comisión instructora.

En este informe se consignarán los hechos objeto de la denuncia, se relatarán las investigaciones practicadas y los hechos que se consideran probados.

A partir de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

1. Que existan indicios razonables de una posible situación de acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí existan hechos o circunstancias que pudiesen ser constitutivos de falta o problemas de clima laboral.

En este caso, en el informe de conclusiones se recogerá la propuesta de resolución o sanción, así como propuestas de medidas a adoptar que eviten este tipo de situaciones o mejoren el clima laboral.

2. Que no se constaten indicios razonables de situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta o problemas de clima laboral.

En este caso se archivará la denuncia junto con el resto de documentación relacionada con el expediente, levantando acta al respecto.

En caso de constatarse que la denuncia se hizo de forma deshonesto o dolosa, o con intención de perjudicar a la persona denunciada, la Comisión de Investigación podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que pudiesen corresponder en derecho.

En todo caso, se intentará que la duración de todo el proceso no exceda de 30 días naturales.

La dirección de **COMERCIAL MALASA, S.L.U.** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Fase de seguimiento:

La comisión instructora deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en estos, supervisando la evolución del trabajador o trabajadora afectada, tanto en lo que se refiere a lo que los informes aportan sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como a la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

Tipificación de faltas y sanciones:

La Comisión de Investigación, dentro de sus competencias, recogerá en el informe de conclusiones del expediente la graduación de la falta o faltas que considera cometidas teniendo en cuenta lo recogido en el convenio de aplicación y propondrá las sanciones correspondientes.

Se atenderá a la siguiente graduación de las faltas:

Faltas muy graves

- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual por razón de sexo.

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

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

Se considerarán circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la realización de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se muestren conductas intimidatorias, agresiones, amenazas o represalias por parte de la persona agresora.
- Se acrediten graves alteraciones en el estado psicológico o físico de la persona que lo sufre.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testimonios o personas de su entorno laboral o familiar con objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Sanciones

Las sanciones que se impondrán en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta

cometida, serán las siguientes:

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- Despido.

La sanción, sea cual sea su graduación, requerirá comunicación escrita y motivada de la comisión de investigación al trabajador/a.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor:

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico y/o tablón de anuncios, manteniéndose vigente durante 4 años, formado parte de la negociación del plan de igualdad de empresa (pudiendo ser revisado, modificado, etc).

Así mismo, el protocolo será revisado al menos al final de su período de vigencia y siempre que se considere necesario.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

INFORMACIÓN A LA PLANTILLA

NOA MADERA CREATIVA, S.L.U

Mediante este documento, y en cumplimiento de los Artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se informa a los trabajadores y las trabajadoras de **NOA MADERA CREATIVA, S.L.U.** que tienen a su disposición tanto en el **correo electrónico** como en el **tablón de anuncios** el **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo de la organización**, donde estará accesible a la plantilla en todo momento.

Este Protocolo frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo **contiene:**

1. EL COMPROMISO DE NOA MADERA CREATIVA, S.L.U. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
3. PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO U OTRAS EXPRESIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO
4. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES
5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR
6. **MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

Personas que forman parte de la comisión instructora:

La comisión instructora de **NOA MADERA CREATIVA, S.L.U.** está compuesta por:

- Rogelio Bandín Domínguez (Director de **NOA MADERA CREATIVA, S.L.U.**)

- José Ángel Otero Rodríguez (Representante Legal de las Personas Trabajadoras)
- María Pillado Mosquera (Directora Financiera)
- Manuel Naya Montes de Oca (Representante legal de las Personas Trabajadoras)

Contacto: prevencionnoamadera@grupomalasa.com

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Cristina Vilasánchez Carpenente (Técnica de PRL)
- Laura Mata Castiñeiras (Técnica de RRHH)

Fase de iniciación:

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de presunto acoso u otro tipo de agresiones en **NOA MADERA CREATIVA, S.L.U.**, deberá ponerlo en conocimiento de la representación del personal de la empresa, o de la comisión instructora, empleando cualquier canal.

También deberá denunciar los casos de presunto acoso u otras expresiones de violencia en el trabajo a la representación de los y de las trabajadoras, así como cualquier persona, cliente/a, trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza, especialmente aquellas personas que ejerzan labores de coordinación.

Las denuncias deberán constar por escrito y el escrito de denuncia deberá contener, por lo menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la trabajadora o del trabajador que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos denunciados.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo los hechos denunciados.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Una vez que la denuncia llegue a la comisión instructora, esta mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 2 días laborables siguientes a su recepción, salvo en los casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista la comisión instructora solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, el contorno laboral y social, etc., que estime oportunos y procederá a recaudar de la persona denunciante el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder la cuanta información sea precisa. A partir de este

momento, en todo el procedimiento tramitado se omitirá el nombre de la presunta víctima, de la persona denunciada, así como lo de las testigos.

Fase de desarrollo:

A partir de la primera entrevista con la presunta víctima, en el plazo de 2 días laborables, se comunicará a la persona denunciada la apertura del procedimiento y se le dará audiencia a esta en la mayor brevedad posible. En esta primera entrevista se dará lectura de la denuncia con el fin de que conozca los hechos que se le imputan y pueda realizar los alegatos y manifestaciones que estime oportunas, además de proporcionar documentación y proponer los medios de prueba que considere para su defensa.

Tras el traslado de la información a las partes, la comisión instructora podrá aclarar o contrastar los hechos denunciados, por medio de las siguientes acciones:

- Entrevista con los testigos propuestos
- Entrevista con el resto del personal del centro de trabajo
- Recabar cuantos antecedentes o información considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para comprobar la veracidad de estos (antecedentes disciplinarios, laborales, sanitarios, etc.).

Todas las entrevistas personales realizadas serán grabadas, si existe autorización de las personas citadas. En el caso de no autorizar la grabación, se redactará acta de la entrevista, que será firmada por todas las personas que participaron en esta.

De las grabaciones y documentación utilizada en el proceso de investigación habrá una sola copia que será custodiada en la sede central de la empresa por la comisión instructora, en un espacio que garantice la confidencialidad y a lo que solo tendrán acceso las personas que hacen parte de esta comisión. Se le ofrecerá a la persona entrevistada la posibilidad de disponer de una copia de la grabación de su entrevista.

Medidas cautelares:

La Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la persona denunciada, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, movilidad funcional, desvinculación como cliente...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de estas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima mediante un cambio de puesto de trabajo, se le dará la opción a la víctima de decidir si lo realiza ella o la persona agresora y la Dirección de la empresa debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se haga de la manera más ágil posible.

La resolución del expediente de acoso:

La tramitación de la denuncia concluirá con la emisión de un informe de conclusiones por parte de la comisión instructora.

En este informe se consignarán los hechos objeto de la denuncia, se relatarán las investigaciones practicadas y los hechos que se consideran probados.

A partir de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

1. Que existan indicios razonables de una posible situación de acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí existan hechos o circunstancias que pudiesen ser constitutivos de falta o problemas de clima laboral.

En este caso, en el informe de conclusiones se recogerá la propuesta de resolución o sanción, así como propuestas de medidas a adoptar que eviten este tipo de situaciones o mejoren el clima laboral.

2. Que no se constaten indicios razonables de situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta o problemas de clima laboral.

En este caso se archivará la denuncia junto con el resto de documentación relacionada con el expediente, levantando acta al respecto.

En caso de constatarse que la denuncia se hizo de forma deshonesto o dolosa, o con intención de perjudicar a la persona denunciada, la Comisión de Investigación podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que pudiesen corresponder en derecho.

En todo caso, se intentará que la duración de todo el proceso no exceda de 30 días naturales.

La dirección de **NOA MADERA CREATIVA, S.L.U.** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Fase de seguimiento:

La comisión instructora deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en estos, supervisando la evolución del trabajador o trabajadora afectada, tanto en lo que se refiere a lo que los informes aportan sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como a la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

Tipificación de faltas y sanciones:

La Comisión de Investigación, dentro de sus competencias, recogerá en el informe de conclusiones del expediente la graduación de la falta o faltas que considera cometidas teniendo en cuenta lo recogido en el convenio de aplicación y propondrá las sanciones correspondientes.

Se atenderá a la siguiente graduación de las faltas:

Faltas muy graves

- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

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

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

Se considerarán circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la realización de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se muestren conductas intimidatorias, agresiones, amenazas o represalias por parte de la persona agresora.
- Se acrediten graves alteraciones en el estado psicológico o físico de la persona que lo sufre.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testimonios o personas de su entorno laboral o familiar con objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

-

Sanciones

Las sanciones que se impondrán en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

- Despido.

La sanción, sea cual sea su graduación, requerirá comunicación escrita y motivada de la comisión de investigación al trabajador/a.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor:

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico y/o tablón de anuncios, manteniéndose vigente durante **4 años**, formado parte de la negociación del plan de igualdad de empresa (pudiendo ser revisado, modificado, etc).

Así mismo, el protocolo será revisado al menos al final de su período de vigencia y siempre que se considere necesario.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.