



### III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

#### III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### Consellería de Economía, Emprego e Industria

##### Xefatura territorial

##### Ourense

##### Servizo de Emprego e Economía Social

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo de comercio de materiais para a construción e saneamento de Ourense para os anos 2017-2018, con código de convenio n.º 32000965012003, que subscribiu con data 27/06/2017 a Comisión Negociadora conformada, en representación da parte empresarial, pola Asociación de Empresarios de Materiais para a Construción [ASEMACO] e, en representación da parte social, polas centrais sindicais; UXT, CCOO e CIG e, de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] e o 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 [BOE 232, do 28 de setembro de 1982] e, as demais normas aplicables do dereito común,

Esta Xefatura territorial, resolve:

Primeiro.- Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 [DOG 222, do 18 de novembro de 2010] e efectuar notificación ás representacións empresarial e social da Comisión Negociadora.

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

O Xefe Territorial da Consellería de Economía, Emprego e Industria.

Asdo.: Santiago Álvarez González.

Convenio colectivo provincial para o sector de comercio de materiais para a construción e saneamento de Ourense

##### Artigo 1. Partes asinantes

Son partes asinantes: UXT, CCOO e CIG en representación dos traballadores/as e a Asociación de Empresarios de Materiales para la Construcción (ASEMACO), en representación dos empresarios/as do sector.

##### Artigo 2. Ámbito de aplicación

O convenio regula as relacións laborais e económicas entre as empresas e os traballadores/as do sector do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense, quedando afectados por este as actividades comprendidas na venda polo miúdo e venda por xunto de artigos e materiais para a construción e destinados para a súa ornamentación.

##### Artigo 3. Duración e prórroga

O convenio terá dous anos de vixencia, entrará en vigor o 1 de xullo de 2017 e finalizará o 31 de decembro de 2018.

O convenio prorrogarase por períodos anuais mentres non sexa modificado por outro que o substitúa.

##### Artigo 4. Complemento por transporte

Todos os traballadores/as afectados por este convenio percibirán un complemento por transporte urbano por día efectivo de traballo, segundo o disposto no anexo I. Este complemento percibirano con independencia do medio utilizado polo traballador/a para o seu desprazamento.

A cantidade percibida por este concepto non terá a consideración de salario para ningún efecto, polo cal non se computará para gratificacións extraordinarias, paga de primavera, etc, e tampouco se percibirá cando se atope en situación de incapacidade temporal.

##### Artigo 5. Condicións máis beneficiosas

O persoal que con anterioridade ao convenio viñese gozando de condicións máis beneficiosas que as aquí pactadas, deberá conservalas e non poderán ser absorbidas ou compensadas.

##### Artigo 6. Retribucións

As retribucións salariais a partir do 1 de xullo de 2017 son as que figuran no anexo I.

As retribucións salariais aplicables a partir do 1 de xullo de 2017 son o resultado de aplicarlle á táboa de 2016 o incremento do 1,5% en todas as súas categorías.

En 2018 o incremento que se aplicará será do 1,5% á táboa de 2017, revisada, en todas as súas categorías.

##### Artigo 7. Revisión salarial

No caso de que o IPC real o 31 de decembro do 2017 fose superior ao 1,5%, o exceso se o houbese, aboarase nunha soa paga no primeiro trimestre do 2018.

No 2018, igualmente no caso de que o IPC real fose superior ao 1,5%, o exceso se o houbese, aboarase nunha soa paga no primeiro trimestre do 2019.

##### Artigo 8. Complemento de antigüidade

Desde o 2002, os traballadores/as que xeraran dereitos e contías en concepto de antigüidade, manterán a antigüidade consolidada na devandita data. A dita contía quedará reflectida en nómina como complemento persoal, baixo o concepto de “antigüidade consolidada”.

##### Artigo 9. Gratificacións extraordinarias

Os traballadores/as percibirán tres pagas extraordinarias ao ano; primavera, verán e Nadal.

Paga de primavera: o seu pagamento farase efectivo de forma rateada nas doce mensualidades, sendo o seu importe equivalente a unha mensualidade do salario segundo a súa categoría profesional máis o complemento, se procedese, de antigüidade consolidada.

Paga de verán: o seu pagamento farase efectivo no mes de xullo, devindicándose desde a data de cobro da paga anterior, é dicir de xullo a xuño. O seu importe será o equivalente a unha mensualidade do salario segundo a súa categoría profesional máis o complemento, se procedese, de antigüidade consolidada.

Paga de Nadal: o seu pagamento farase efectivo no mes de decembro, devindicándose desde xaneiro a decembro. O seu importe será o equivalente a unha mensualidade do salario segundo a súa categoría profesional máis o complemento, se procedese, de antigüidade consolidada.

O persoal que ingrese ou cese na empresa no transcurso do ano, percibirá as pagas extraordinarias na parte proporcional que lle corresponda segundo o tempo traballado.

##### Artigo 10. Horas extraordinarias

Ante a grave situación de paro existente e co obxecto de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes, acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias conforme aos seguintes preceptos:

a) Cando sexa necesario por acumulación de tarefas.

b) As horas extraordinarias pagaranse cunha recarga do 100% (cen por cento) sobre o valor da hora simple, cando se realicen en días hábiles.

c) Se a xornada se realiza en día festivo, ou que por de acordo a lei, ou por gozarse de descanso semanal, a recarga será do

150% (cento cincuenta por cento) sobre o valor da hora dos días laborais.

d) O máximo semanal permitido de realización de horas extras é de 8 (oito) con consentimento do traballador/a.

e) A prestación do traballo en horas extraordinarias é de carácter voluntario.

#### Artigo 11. Complemento por IT

A partir da sinatura deste convenio, as empresas complementarán desde o primeiro día o 100% do salario, durante as situacións de incapacidade temporal derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional e no caso de enfermidade común con hospitalización, desde a hospitalización ata recibir a alta médica.

Así mesmo, en caso de traballadoras declaradas en situación de incapacidade temporal por atoparse en situación de embarazo de alto risco, que poida influir negativamente na saúde da traballadora ou do feto, derivada de riscos ou patoloxías non relacionadas con axentes, procedementos ou condicións do posto de traballo desempeñado, as empresas complementarán, desde o primeiro día en que se produza a incapacidade temporal, o 100% do seu salario. Para que opere o complemento anteriormente citado, requírese que o diagnóstico consignado no parte médico de baixa expedido polos servizos médicos oficiais, indique expresamente que a traballadora se atopa en situación de embarazo de alto risco.

#### Artigo 12. Vacacións

Todo o persoal afectado polo convenio terá dereito a gozar de vacacións anuais retribuídas, 26 días laborables de luns a sábado ou 22 días laborables de luns a venres.

O traballador/a terá dereito a gozar 15 días ininterrompidos das vacacións entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, e a outros 15 días ininterrompidos, o resto dos meses.

Cando o período de vacacións coincida na súa totalidade ou en parte cunha incapacidade temporal derivada de maternidade, estas gozaranse ao finalizar o período de suspensión aínda que terminase o ano natural a que correspondan.

Sempre que non se alcance un acordo unánime entre os traballadores/as afectados na determinación do período de goce das vacacións, procederase, necesariamente, á elección dunha orde rotativa, de tal forma que quen tivo preferencia na elección de quenda no ano anterior, perde esa preferencia de opción ata que non a exerciten o resto dos seus compañeiros/as de traballo.

#### Artigo 13. Xornada de traballo

A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, que serán realizadas de luns a sábado.

Os traballadores/as gozarán de descanso retribuído o Sábado Santo e as tardes dos días 24 e 31 de decembro.

A empresa poderá distribuír irregularmente un 10% da xornada anual (182 horas), para adaptar a xornada segundo as súas necesidades produtivas ao longo do ano. A súa aplicación poderá afectar á xornada máxima semanal ou mensual, non ao máximo anual. Igualmente, poderá afectar aos horarios diarios, respectando os límites previstos no Estatuto dos traballadores/as. A modificación do horario, por aplicación da distribución irregular da xornada deberá ser preavisada ao traballador/a con sete días naturais de antelación. A nómina mensual do traballador/a terá a mesma contía se distribúa ou non de forma irregular a xornada.

O calendario laboral será exposto nun lugar visible (taboleiro de anuncios) para coñecemento de todos os traballadores/as.

#### Artigo 14. Xornada de traballo en domingo e festivos

Todos aqueles traballadores/as que nas súas empresas, pola natureza desta, traballen os domingos ou festivos autorizados

pola Administración para o desenvolvemento da actividade comercial, compensarán as horas traballadas con descanso ao dobre do seu valor ou ben, se media acordo entre a empresa e o traballador/a, haberá unha compensación económica do 150%.

#### Artigo 15. Axudas de custo e desprazamentos.

Todo o persoal ao que se lle confire algunha comisión de servizo fóra da residencia habitual de traballo, terá dereito a que se lle aboee, en concepto de axudas de custo, as cantidades que se indican no anexo I.

O importe das axudas de custo e medias axudas de custo previstas, aboaranse previamente debendo xustificálas posteriormente.

Nos casos en que por necesidades de servizo da empresa, o traballador/a utilice o seu vehículo particular, percibirá por este concepto a cantidade que se establece no anexo I.

#### Artigo 16. Seguro complementario de accidentes.

As empresas deberán subscribir no prazo dun mes a partir da data da súa publicación, e sempre que non teña concertado con anterioridade calquera outro igual ou superior, unha póliza de seguro colectivo e/ou individual de accidentes persoais que cubra e garanta os riscos profesionais e extra-profesionais, de morte ou invalidez permanente, por un capital de 24.000 €, en ambos os casos. O cobro da cantidade asegurada estará en calquera caso supeditado aos termos e condicións establecidos nas pólizas de seguros.

No taboleiro de anuncios da empresa deberá colocarse unha copia da póliza para que todos os traballadores/as poidan coñecer o seu contido. Igualmente, deberá ser entregada unha copia a todo o traballador/a que o solicite.

#### Artigo 17. Excedencias

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

2. O traballador/a con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos.

3. Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores/as para atender ao coidado dun familiar, ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, de ser o caso, viñese gozando.



O período no que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado/a polo empresario/a, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Unha vez transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

4. Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

5. O traballador/a excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e para os efectos que alí se prevexan.

6. Para os efectos da protección á maternidade estarase ao disposto no Estatuto dos traballadores e demais lexislación en vigor.

#### Artigo 18. Pezas de traballo

As empresas facilitarán dúas pezas de traballo ao ano, unha cada semestre, en concepto de útiles de traballo, ao persoal de cuxa actividade o uso vénlle aconsellando.

#### Artigo 19. Licenzas

O traballador/a, despois de avisar e con xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio do traballador/a ou parella de feito inscrita no rexistro civil. Esta situación deberá xustificarse mediante certificación expedida polo rexistro oficial de parellas de feito correspondente. Naquelas poboacións onde non exista o devandito rexistro, a xustificación poderá realizarse mediante acta notarial acreditativa da citada situación.

b) Tres días nos casos de falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, isto é, pais, cónxuxes e fillos, e dous días en parentes de segundo grao de consanguinidade ou afinidade, estes son avós, netos, irmáns, pais políticos, fillos políticos, avós políticos, netos políticos e irmáns políticos. Cando, con tal motivo, o traballador/a necesite facer un desprazamento a outra provincia, o prazo será dun día máis en cada un dos dous casos.

c) Medio día por falecemento de parentes de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade.

d) Tres días nos casos de nacemento de fillo.

e) Dous días por traslado do domicilio habitual.

f) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estase ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

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

No caso de que o traballador/a, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontárase o importe desta do salario que tivese dereito na empresa.

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

h) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

i) Polo tempo indispensable para que o traballador/a acuda ao médico ou para acompañar os fillos/as menores de 16 anos ou persoas dependentes, entendendo como tales as definidas no artigo 2.2 da Lei 39/2006 de dependencia e fíxase como límite temporal 12 veces ao ano ou 50 horas. Esta licenza refírese exclusivamente a facultativos pertencentes ao Sistema Público de Saúde (SERGAS), logo da acreditación da cita e sendo preceptivo presentar con posterioridade o xustificante de ter acudido a consulta.

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo por un período de 15 días laborables. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos os dous traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá preavisar o empresario/a con quince días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario/a e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de goce serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

Quen por razóns de garda legal teñan ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou un discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terán o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmos, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A referencia que no apartado b) os apartados b), c), e d) deste artigo fan ao cónxuxe, entenderase feita, así mesmo, ao compañeiro/a que en situación estable e acreditada no rexistro dun concello conviva co traballador/a.

#### Artigo 20. Licenzas non retribuídas

Os traballadores/as que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título de ensino regulado, terán dereito a un permiso non retribuído de ata seis días ao ano para concorrer a exames, logo da solicitude do traballador/a á Dirección da empresa coa debida antelación e xustificación correspondente.

O traballador/a que o solicite poderá dispor de 5 días ao ano, como licenza non retribuída para asuntos propios. Para dispor destes días o traballador/a deberá solicitalo con antelación,

salvo que os pida por causas ou motivos imprevistos nos que o preaviso non fose posible.

#### Artigo 21. Suspensión con reserva de posto de traballo

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.

No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire este artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo do acordo entre os empresarios/as e os traballadores/as afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

#### Artigo 22. Xubilación

Empresas e traballadores/as poderán pactar, logo do común acordo por ambas as partes, a xubilación anticipada nos termos e condicións establecidos pola normativa vixente en cada caso.

#### Artigo 23. Recoñecemento médico

As partes asinantes do convenio consideran necesaria a colaboración de todos na adopción de medidas preventivas orientadas á diminución dos riscos de enfermidades e accidentes dos traballadores/as das empresas. Por iso recomendan que con periodicidade anual e tras o acordo entre empresario/a e traballadores/as, se realicen recoñecementos médicos, incluídas as revisións xinecolóxicas, de todo o persoal das empresas, a través do Gabinete de Seguridade e Hixiene ou, de ser o caso,

das mutuas patronais de accidentes de traballo ou noutra forma que a nivel de empresa se considere oportuna.

Se como consecuencia do recoñecemento médico realizado a un traballador/a aparece algún aspecto que puidese afectar á realización do seu traballo, este estará obrigado a comunicalo á empresa.

#### Artigo 24. Dereitos de representación dos traballadores/as na empresa

a) Crédito de horas. Os delegados/as de persoal disporán dun crédito máximo de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación.

b) Acumulación de horas sindicais. A nivel de empresa, os delegados/as de Persoal ou o comité poderán acordar a acumulación de todo ou parte do crédito de horas sindicais establecido pola Lei, nun ou varios dos delegados/as ou membros do Comité de Empresa. Para que iso produza efecto, a cesión de horas haberá de ser comunicada por escrito á Dirección da empresa.

c) Taboleiros de anuncios. Nos centros de traballo, porase a disposición do Comité de Empresa un taboleiro de anuncios para colocar a diversa información laboral que sexa de interese para os traballadores/as.

d) Delegado/a sindical. Nos centros de traballo con persoal superior a 80 traballadores/as, poderá existir un delegado/a sindical, nos termos previstos na Lei orgánica de liberdade sindical.

#### Artigo 25. Desconto en compras

Os traballadores/as teñen dereito a que se lles aplique ás compras que fagan para o seu propio consumo, as mellores condicións posibles a criterio da empresa.

#### Artigo 26. Formación

As empresas de comercio de materiais de construción, colaborarán coas organizacións empresariais e sindicais na realización de cursos de formación para os traballadores/as, segundo o Acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e sindicais os órganos autorizados con competencias para desenvolver ese labor.

Os/as traballadores/as que participen en cursos de Formación Continua teráselles en conta para efectos de promoción interna e o acceso ás categorías superiores.

#### Artigo 27. Contratación

##### Contrato de prácticas

Os postos de traballo baixo os cales se poderá realizar este contrato serán os que correspondan a todos os técnicos titulados por ensino regulado.

A duración máxima do contrato será de 2 anos, sendo a súa retribución do 95% do salario base da súa categoría profesional o primeiro ano e do 100% o segundo.

##### Contrato para a formación

O contrato formativo terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun oficio cualificado no sector, formalizándose nos termos e condicións que marque a lexislación vixente.

A duración deste contrato non poderá ser inferior a 6 meses, nin superior a 2 anos.

No contrato deberase especificar o horario do ensino. Logo de expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador/a non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa.

Se logo de concluír o contrato, o contratado para formación non continuase na empresa, esta entregarálle un certificado acreditativo do tempo traballado con referencia ao oficio obxecto da formación.

O salario será do 95% do salario base da súa categoría profesional o primeiro ano e do 100% o resto.



### Contrato eventual

De conformidade co establecido no Real decreto 2720/1998, do 18 de decembro, polo cal se desenvolve o art. 15 do Estatuto dos traballadores en materia de duración determinada, este contrato só se poderá concertar para atender esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos. A duración máxima deste contrato será de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

### Contrato de interinidade

É o contrato para substituír a traballadores/as con dereito a reserva do posto de traballo.

Especificarase no contrato o nome, apelidos, posto de traballo do traballador/a substituído e a causa da substitución indicando se o posto de traballo que se vai desempeñar será o do traballador/a substituído ou o doutro traballador/a da empresa que pase a desempeñar o posto daquel.

### Contrato a tempo parcial

Neste tipo de contrato indícarase a categoría profesional e o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ano e a súa distribución.

Non se poderán realizar horas extraordinarias, salvo cando sexan precisas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

### Período de proba

Poderá concertarse por escrito un período de proba, con suxeición aos límites de duración seguintes:

Grupo I: 60 días

Grupo II e III: 60 días

Grupo V: 30 días

Grupo VII: 30 días

Grupos VIII e IX: 30 días

Compromiso de emprego fixo

A partir da firma deste convenio establécese como obrigatorio en empresas de máis de cinco traballadores/as unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 60%.

Á finalización de calquera contrato de duración determinada, excepto nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador/a terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á cantidade que resultaría de abonar dez días de salario por cada ano de servizo.

Artigo 28. Principio de igualdade e non discriminación no traballo

Respectarase o principio de igualdade no traballo para todos os efectos e non se admitirá discriminación ningunha por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, etc.

Tampouco poderá haber discriminación por razón de diminucións físicas, psíquicas ou sensoriais, sempre que se estivese en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego do que se trate.

Ambas as partes conveñen que son obxectivos importantes para o logro dunha igualdade de oportunidades sistemática e planificada:

Que tanto homes como mulleres gocen de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.

Que mulleres e homes reciban igual retribución por traballos de igual valor, así como que haxa igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outros sentidos deste.

Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal maneira que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

As empresas suxeitas a este convenio comprométese a impedir os despedimentos ou a mobilidade xeográfica, nas seguintes circunstancias:

1. Durante o período de suspensión de contrato por maternidade, paternidade, risco de embarazo, lactación, adopción ou acollida.

2. Embarazo da traballadora.

3. Excedencia por coidado de menores ou familiares a cargo

4. Persoal reincorporado despois das situacións anteriormente sinaladas.

### Artigo 29.- Saúde laboral

Protocolo de actuación contra o acoso sexual ou o acoso por razón de sexo e acoso psicolóxico.

#### Definición:

1. O acoso sexual e calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito e efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

Consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

#### 3.- Acoso psicolóxico no traballo

Para os efectos no establecido neste procedemento, considérase acoso psicolóxico ou moral aquela situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica de forma sistemática durante un tempo prolongado sobre outra persoa no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, menoscabar a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores e degradar deliberadamente as súas condicións de traballo, producíndolle un dano progresivo e continuo na súa dignidade e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente a contorna laboral.

Pode dirixirse fronte a un traballador/a subordinado (acoso descendente), contra un compañeiro de traballo (acoso horizontal) ou mesmo contra un superior xerárquico (acoso ascendente).

Os elementos configuradores das condutas de acoso pódense resumir en:

- Intención de danar
- Persistencia en tempo
- Vulneración de dereitos fundamentais da vítima

#### Medidas preventivas

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

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

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

3.- Difundir este protocolo, para o coñecemento de todo o persoal e á súa representación legal, con obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgando o máis amplamente posible dentro da empresa o seu contido,

polas canles habituais de comunicación interna (taboleiro de anuncios, Internet, intranet, etc.)

#### Procedemento de actuación

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

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

Nas empresas afectadas por este convenio, designarase a persoa ou persoas responsables do tratamento dos casos de acoso, dando traslado ao persoal para o seu coñecemento, en todo caso entenderase que a persoa encargada é aquela que ostente a responsabilidade na empresa en materia de persoal.

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

En caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, decidindo esta, en última instancia, se quere que a devandita denuncia se interpoña, en base ao principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido neste protocolo.

#### Protección de datos

Toda a información relativa aos procedementos desenvoltoos ao amparo deste protocolo ten expresa consideración de reservada e secreta, tendo unicamente acceso a ela as partes implicadas, a Dirección da empresa e a representación sindical, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de incompatibilidades, que quedarán excluídos desta.

#### Artigo 30. Comisión paritaria.

Para a interpretación e cumprimento de cantas cuestións se deriven da aplicación deste convenio, establécese unha comisión paritaria integrada por tres representantes de cada unha das partes, patronal e sindicatos asinantes.

Nas reunións aceptárase a presenza de asesores das respectivas representacións, con voz pero sen voto.

Ambas as partes conveñen expresamente en que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir sobre a interpretación ou aplicación deste convenio, que teña carácter de conflito colectivo, será sometida previamente a informe da comisión antes de emprender calquera reclamación xudicial.

A dita comisión reunirse no prazo máximo de 10 días cando así o solicite calquera de ambas as partes, para decidir sobre as cuestións que en cada momento lle sexan expostas, debendo resolver nun prazo máximo de 20 días.

En caso de non chegar a un acordo na cuestión ou cuestións debatidas, estas someteranse ao AGA.

#### Artigo 31. Lexislación subsidiaria

En todo o non expresamente previsto, estarase ao establecido no Estatuto dos traballadores e demais disposicións de xeral ou especial aplicación.

#### Artigo 32. Faltas e sancións

Estarase ao disposto nos artigos 12 ao 19 do Acordo marco do comercio de ámbito nacional.

A empresa poderá sancionar as accións ou omisións punibles en que incorran os traballadores/as de acordo coa gradación das faltas e sancións que se establecen neste texto.

Toda falta cometida por un traballador/a clasificarase, atendendo á súa importancia e transcendencia, en leve, grave ou moi grave.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. A suma de faltas de puntualidade na asistencia ao traballo cando exceda de quince minutos nun mes.

2. Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivo xustificado, a non ser que se probe a imposibilidade de efectualo.

3. Pequenos descoidos na conservación nos xéneros ou do material da empresa.

4. Non comunicarlle á empresa calquera cambio de domicilio.

5. As discusións con outros traballadores/as dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexa en presenza do público.

6. O abandono do traballo sen causa xustificada, aínda cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia deste se orixinase prexuízo grave á empresa ou causase risco á integridade das persoas, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

7. Falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e imaxe da empresa.

8. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidos.

9. Faltar un día de traballo sen a debida autorización ou causa xustificada.

Consideraranse como faltas graves as seguintes:

1. A suma de faltas de puntualidade na asistencia ao traballo cando exceda de trinta minutos nun mes.

2. A desobediencia á Dirección da empresa ou a quen se atopen con facultades de dirección ou organización no exercicio regular das súas funcións en calquera materia de traballo. Se a desobediencia fose reiterada ou implicase quebranto manifesto da disciplina no traballo ou se dela se derivase prexuízo para a empresa ou para as persoas poderá ser cualificada como falta moi grave.

3. Descoido importante na conservación dos xéneros ou do material da empresa.

4. Simular a presenza doutro traballador/a, fichando ou asinando por el.

5. As discusións con outros traballadores/as en presenza do público ou que transcenda a este.

6. Empregar para uso propios artigos, aveños ou pezas da empresa ou sacalos das instalacións ou dependencias da empresa a non ser que exista autorización.

7. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada laboral.

8. A non asistencia ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada de dous días en seis meses.

9. A comisión de tres faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción ou amonestación por escrito.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1. Faltar máis de dous días ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada nun ano.

2. A simulación de enfermidade ou accidente.

3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como no trato cos outros traballadores/as ou con calquera outra persoa durante o traballo, ou facer negociacións de comercio ou industria por conta propia ou doutra persoa sen expresa autorización da empresa, así como a competencia desleal na actividade desta.

4. Facer desaparecer, inutilizar ou causar danos en materiais, útiles, ferramentas, maquinarias, aparellos, instalacións, edificios, aveños e documentos da empresa.



5. O roubo, furto ou malversación cometidos tanto á empresa como aos compañeiros/as de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante a xornada laboral en calquera outro lugar.

6. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, ou revelar a persoas estrañas a esta o contido destes.

7. Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros/as de traballo.

8. Falta notoria de respecto ou consideración ao público.

9. Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros/as e subordinados.

10. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente ao respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela.

11. A comisión por un superior dun feito arbitrario que supoña a vulneración dun dereito do traballador/a legalmente recoñecido, de onde se derive un prexuízo grave para o subordinado.

12. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e a imaxe da empresa.

13. A embriaguez habitual e drogodependencia manifesta en xornada laboral e no seu posto de traballo. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados unha soa vez serán constitutivos de falta grave.

14. Diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do seu traballo, sempre que non estea motivada por dereito ningún recoñecido polas leis.

15. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de producirse a primeira.

Corresponde á dirección da empresa a facultade de impor sancións nos termos estipulados neste acordo. A sanción das faltas leves, graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador/a, facendo constar a data e os feitos que a motivan.

Para a imposición de sancións seguiranse os trámites previstos na lexislación xeral.

As sancións que poderán imporse en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

1. Por faltas leves; amoestación verbal, amoestación por escrito. Suspensión de emprego e soldo ata tres días.

2. Por faltas graves. Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

3. Por faltas moi graves. Desde a suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días ata a rescisión do contrato de traballo nos supostos en que a falta fose cualificada no seu grao máximo.

A facultade da Dirección da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves ao dez días, para as faltas graves ao vinte días e para as moi graves ao sesenta días a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, ao seis meses de se ter cometido.

Disposición Final. Procedementos de solución de discrepancias.

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse aos procedementos vixentes en cada momento na lexislación laboral, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que fai referencia o artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores.

## Anexo I

### Táboa salarial

#### Categorías/ Grupos /Oficios; Salarios 2017

##### Grupo I: Dirección.

Director/a xeral de empresa; 1.375

Xerente de empresa; 1.362

##### Grupo II: Técnicos/as

Titulado/a de grao superior; 1.241

Titulado/a de grao medio; 1.157

Contable; 958

##### Grupo III: Xefes/as e encargados/as

Xefe/a de sección ou departamento; 1.200

Encargado/a de sección ou departamento; 931

##### Grupo IV: Administración

Oficial administrativo e informático; 931

Auxiliar administrativo/a; 877

Axudante administrativo/a; 810

##### Grupo V: Ventas.

Vendedor/a comercial viaxante; 931

Dependente/a; 877

##### Grupo VI: Profesionais e especialistas.

Profesional de oficio de 1ª; 877

Profesional de oficio de 2ª; 824

Chofer vehículos pesados 1ª; 877

Chofer vehículos lixeiros 2ª; 824

Profesional de oficio de 3ª; 824

Mozo/a especializado; 824

Limpador/a; 738

##### Outros conceptos

Complemento de transporte; 3,16

Axuda de custo dieta completa; 36,65

Metade de axuda de custo; 10,54

Quilometraxe (euros/quilómetro); 0,2

## Consellería de Economía, Empleo e Industria

### Jefatura territorial

#### Ourense

##### Servicio de Empleo y Economía Social

Convenio ou acordo: Comercio de materiales para la construcción y saneamiento

Expediente: 32/01/0013/2017

Data: 12/07/2017

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Destinatario: Ignacio Eugenio Bouzada Gil

Código de convenio número 32000965012003.

Una vez visto el texto del Convenio Colectivo de Comercio de Materiales para la Construcción y Saneamiento de Ourense para los años 2017-2018, con código de convenio nº 32000965012003, que suscribió con fecha 27/06/2017 la Comisión Negociadora conformada, en representación de la parte empresarial, por la Asociación de Empresarios de Materiales para la Construcción [ASEMACO] y, en representación de la parte social, por las centrales sindicales; UGT, CCOO y CIG y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre

*Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y, las demás normas aplicables del derecho común,*

*Esta Jefatura territorial, resuelve:*

*Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y efectuar notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.*

*Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.*

*El jefe territorial de la Consellería de Economía, Empleo e Industria.*

*Fdo.: Santiago Álvarez González.*

*Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Comercio de Materiales para la Construcción y Saneamiento de Ourense*

*Artículo 1. Partes firmantes*

*Son partes firmantes: UGT, CCOO y CIG en representación de los trabajadores/as y la Asociación de Empresarios/as de Materiales para la Construcción (ASEMACO), en representación de los empresarios/as del sector.*

*Artículo 2. Ámbito de aplicación*

*El convenio regula las relaciones laborales y económicas entre empresas y trabajadores/as del sector del comercio de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Ourense, quedando afectados por este las actividades comprendidas en la venta al por menor y venta al por mayor de artículos y materiales para la construcción y destinados para su la ornamentación.*

*Artículo 3. Duración y prórroga*

*El convenio tendrá dos años de vigencia, entrará en vigor el 1 julio de 2017 y finalizará el 31 de diciembre de 2018.*

*El convenio se prorrogará por periodos anuales mientras no sea modificado por otro que lo sustituya.*

*Artículo 4. Plus de transporte*

*Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán un plus de transporte urbano por día efectivo de trabajo, según lo dispuesto en el anexo I. Este plus lo percibirán con independencia del medio utilizado por el trabajador/a para su desplazamiento.*

*La cantidad percibida por este concepto no tendrá la consideración de salario para ningún efecto, por lo cual no se computará para gratificaciones extraordinarias, paga de primavera, etc., y tampoco se percibirá cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal.*

*Artículo 5. Condiciones más beneficiosas*

*El personal que con anterioridad al convenio viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas, deberá conservarlas, no pudiendo ser absorbidas o compensadas.*

*Artículo 6. Retribuciones*

*Las retribuciones salariales a partir del 1 de julio de 2017 son las que figuran en el anexo I. Las retribuciones salariales aplicables a partir del 1 de julio de 2017 son el resultado de aplicarle a la tabla de 2016 el incremento del 1,5% en todas sus categorías. En 2018 el incremento que se aplicará será del 1,5% a la tabla de 2017, revisada, en todas sus categorías.*

*Artículo 7. Revisión salarial*

*En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del 2017 fuese superior al 1,5%, el exceso si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el primer trimestre del 2018.*

*En el 2018, igualmente en el caso de que el IPC real fuese superior al 1,5%, el exceso si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el primer trimestre del 2019.*

*Artículo 8. Complemento de antigüedad*

*Desde el 2002, los trabajadores/as que hubieran generado derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la antigüedad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en nómina como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada".*

*Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias*

*Los trabajadores/as percibirán tres pagas extraordinarias al año; primavera, verano y Navidad.*

*Paga de primavera: su pago se hará efectivo de forma prorrateada en las doce mensualidades, siendo su importe equivalente a una mensualidad del salario según su categoría profesional más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada.*

*Paga de verano: su pago se hará efectivo en el mes de julio, devengándose desde la fecha de cobro de la paga anterior, es decir de julio a junio. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario según su categoría profesional más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada.*

*Paga de Navidad: su pago se hará efectivo en el mes de diciembre, devengándose desde enero a diciembre. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario según su categoría profesional más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada.*

*El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, percibirá las pagas extraordinarias en la parte proporcional que le corresponda según el tiempo trabajado.*

*Artículo 10. Horas extraordinarias*

*Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes preceptos:*

*1. Cuando sea necesario por acumulación de tareas.*

*2. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 100% (cien por ciento) sobre el valor de la hora simple, cuando se realicen en días hábiles.*

*3. Si la jornada se realiza en día festivo, o que por de acuerdo a ley, o por gozarse de descanso semanal, el recargo será del 150% (ciento cincuenta por ciento) sobre el valor de la hora de los días laborales.*

*4. El máximo semanal permitido de realización de horas extras es de 8 (ocho) con consentimiento del trabajador/a.*

*5. La prestación del trabajo en horas extraordinarias es de carácter voluntario.*

*Artículo 11. Complemento por IT*

*A partir de la firma del presente convenio, las empresas complementarán desde el primer día el 100% del salario, durante las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y en el caso de enfermedad común con hospitalización, desde la hospitalización hasta recibir la alta médica.*

*Asimismo, en caso de trabajadoras declaradas en situación de incapacidad temporal por encontrarse en situación de embarazo de alto riesgo, que pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, derivada de riesgos o patologías no relacionadas con agentes, procedimientos o condiciones del puesto de trabajo desempeñado, las empresas complementarán, desde el primer día en que se produzca esta, el 100% de su salario. Para que opere el complemento anteriormente citado, se requiere que el diagnóstico consignado en el parte médico de baja expedido por los servicios médicos oficiales, indique*



expresamente que la trabajadora se encuentra en situación de embarazo de alto riesgo.

#### Artículo 12. Vacaciones

Todo el personal afectado por el convenio tendrá derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas, 26 días laborables de lunes a sábado o 22 días laborales de lunes a viernes.

El trabajador/a tendrá derecho a disfrutar 15 días ininterrumpidos de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y a otros 15 días ininterrumpidos, el resto de los meses.

Cuando el período de vacaciones coincida en su totalidad o en parte con una incapacidad temporal derivada de maternidad, éstas se disfrutarán al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Siempre que no se alcance un acuerdo unánime entre los trabajadores/as afectados en la determinación del período de disfrute de las vacaciones, se procederá, necesariamente, a la elección de un orden rotativo, de tal forma que quien tuvo preferencia en la elección de turno en el año anterior, pierde esa preferencia de opción hasta que no la ejerciten el resto de sus compañeros/as de trabajo.

#### Artículo 13. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, que serán realizadas de lunes a sábado.

Los trabajadores/as disfrutarán de descanso retribuido el Sábado Santo y las tardes de los días 24 y 31 de diciembre.

La empresa podrá distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual (182 horas), para adaptar la jornada según sus necesidades productivas a lo largo del año. Su aplicación podrá afectar a la jornada máxima semanal o mensual, no al máximo anual. Igualmente, podrá afectar a los horarios diarios, respetando los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores/as. La modificación del horario, por aplicación de la distribución irregular de la jornada deberá ser preavisada al trabajador/a con siete días naturales de antelación. La nómina mensual del trabajador/a tendrá la misma cuantía se distribuya o no de forma irregular la jornada.

El calendario laboral será expuesto en un lugar visible (tablón de anuncios) para conocimiento de todos los trabajadores/as.

#### Artículo 14. Jornada de trabajo en domingo y festivos

Todos aquellos trabajadores/as que en sus empresas, por la naturaleza de ésta, trabajen los domingos o festivos autorizados por la Administración para el desarrollo de la actividad comercial, compensarán las horas trabajadas con descanso al doble de su valor o bien, si media acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, habrá una compensación económica del 150%.

#### Artículo 15. Dietas y desplazamientos.

Todo el personal al que se le confiere alguna comisión de servicio fuera de la residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen, en concepto de dietas, las cantidades que se indican en el anexo I.

El importe de las dietas y medias dietas previstas, se abonarán previamente debiendo justificarlas posteriormente.

En los casos en que por necesidades de servicio de la empresa, el trabajador/a utilice su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad que se establece en el anexo I.

#### Artículo 16. Seguro complementario de accidentes

Las empresas deberán suscribir en el plazo de un mes a partir de la fecha de su publicación, y siempre que no tenga concertado con anterioridad cualquier otro igual o superior, una póliza de seguro colectivo y/o individual de accidentes personales que cubra y garantice los riesgos profesionales y extraprofesionales, de muerte o invalidez permanente, por un capital de

24.000 €, en ambos casos. El cobro de la cantidad asegurada estará en cualquier caso supeditado a los términos y condiciones establecidos en las pólizas de seguros.

En el tablón de anuncios de la empresa deberá colocarse una copia de la póliza para que todos los trabajadores/as puedan conocer su contenido. Igualmente, deberá ser entregada una copia a todo el trabajador/a que lo solicite.

#### Artículo 17. Excedencias

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

3.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniese gozando.

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable para los efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4.- Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.- El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjesen en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

6.- A los efectos de la protección a la maternidad se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor.

#### Artículo 18. Prendas de trabajo

Las empresas facilitarán dos prendas de trabajo al año, una cada semestre, en concepto de útiles de trabajo, al personal de cuya actividad el uso le viene aconsejando.

#### Artículo 19. Licencias

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

a.- Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a o pareja de hecho inscrita en el registro civil. Esta situación deberá justificarse mediante certificación expedida por el registro oficial de parejas de hecho correspondiente. En aquellas poblaciones donde no exista dicho registro, la justificación podrá realizarse mediante acta notarial acreditativa de la citada situación.

b.- Tres días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, esto es: padres, cónyuges e hijos, y dos días en parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, estos es: abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hijos políticos, abuelos políticos, nietos políticos y hermanos políticos. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a otra provincia, el plazo será de un día más en cada uno de los dos casos.

c.- Medio día por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

d.- Tres días en los casos de nacimiento de hijo.

e.- Dos días por traslado del domicilio habitual.

f.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se está a lo que esta 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 de veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

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

h.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i.- Por el tiempo indispensable para que el trabajador/a acuda al médico o para acompañar a los hijos/as menores de 16 años o personas dependientes, entendiéndose como tales las definidas en el artículo 2.2 de la Ley 39/2006 de Dependencia y se fijará como límite temporal 12 veces al año o 50 horas. Esta licencia se refiere exclusivamente a facultativos pertenecientes al Sistema Público de Salud (SERGAS), previa acreditación de la cita y siendo preceptivo presentar con posterioridad el justificante de haber acudido a la consulta.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo por un período de 15 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La referencia que en el apartado b) los apartados b), c), y d) del presente artículo hacen al cónyuge, se entenderá hecha, asimismo, al compañero/a que en situación estable y acreditada en el registro de un ayuntamiento conviva con el trabajador/a.

#### Artículo 20. Licencias no retribuidas

Los trabajadores/as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título de enseñanza reglada, tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta seis días al año para concurrir a exámenes, previa solicitud del trabajador/a a la Dirección de la empresa con la debida antelación y justificación correspondiente.

El trabajador/a que lo solicite podrá disponer de 5 días al año, como licencia no retribuida para asuntos propios. Para disponer de estos días el trabajador/a deberá solicitarlo con antelación, salvo que los pida por causas o motivos imprevistos en los que el preaviso no fuese posible.

#### Artículo 21. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de



la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios/as y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### Artículo 22. Jubilación

Empresas y trabajadores/as podrán pactar, previo común acuerdo por ambas partes, la jubilación anticipada en los términos y condiciones establecidos por la normativa vigente en cada caso.

#### Artículo 23. Reconocimiento médico

Las partes firmantes del convenio consideran necesaria la colaboración de todos en la adopción de medidas preventivas orientadas a la disminución de los riesgos de enfermedades y accidentes de los trabajadores/as de las empresas. Por ello recomiendan que con periodicidad anual, y previo acuerdo entre empresario/a y trabajadores/as, se realicen reconocimientos médicos, incluidas las revisiones ginecológicas, de todo el personal de las empresas, a través del Gabinete de Seguridad e Higiene o, en su caso, de las mutuas patronales de accidentes de trabajo, o en otra forma que a nivel de empresa se considere oportuna.

Si como consecuencia del reconocimiento médico realizado a un trabajador/a apareciera algún aspecto que pudiera afectar

a la realización de su trabajo, éste estará obligado a comunicarlo a la empresa.

Artículo 24. Derechos de representación de los trabajadores/as en la empresa

a) Crédito de horas. Los delegados/as de personal dispondrán de un crédito máximo de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

b) Acumulación de horas sindicales. A nivel de empresa, los delegados/as de Personal o el comité podrán acordar la acumulación de todo o parte del crédito de horas sindicales establecido por la ley, en uno o varios de los delegados/as o miembros del Comité de Empresa. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser comunicada por escrito a la Dirección de la empresa.

c) Tablones de anuncios. En los centros de trabajo, se pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios para colocar la diversa información laboral que sea de interés para los trabajadores/as.

d) Delegado/a sindical. En los centros de trabajo con plantilla superior a 80 trabajadores/as, podrá existir un delegado/a sindical, en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 25. Descuento en compras

Los trabajadores/as tienen derecho a que se les aplique a las compras que hagan para su propio consumo, las mejores condiciones posibles a criterio de la empresa.

#### Artículo 26. Formación

Las empresas de comercio de materiales de construcción, colaborarán con las organizaciones empresariales y sindicales en la realización de cursos de formación para los trabajadores/as, según el Acuerdo de Formación Continua, siendo las organizaciones empresariales y sindicales los órganos autorizados con competencias para desarrollar esa labor.

A los/as trabajadores/as que participen en cursos de Formación Continua se les tendrá en cuenta para los efectos de promoción interna y el acceso a las categorías superiores.

#### Artículo 27. Contratación

##### Contrato de prácticas

Los puestos de trabajo bajo los cuales se podrá celebrar este contrato serán los que correspondan a todos los técnicos titulados por enseñanza reglada.

La duración máxima del contrato será de 2 años, siendo su retribución del 95% del salario base de su categoría profesional el primer año y del 100% el segundo.

##### Contrato para la formación

El contrato formativo tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector, formalizándose en los términos y condiciones que marque la legislación vigente.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años.

En el contrato se deberá especificar el horario de la enseñanza. Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Si concluido el contrato, el contratado para formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación.

El salario será del 95% del salario base de su categoría profesional el primer año y del 100% el resto.

##### Contrato eventual.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el cual se desarrolla el art.

15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de duración determinada, este contrato sólo se podrá concertar para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

**Contrato de interinidad**

Es el contrato para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo del trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución indicando si el puesto de trabajo que se vaya a desempeñar será el del trabajador/a sustituido o el de otro trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

**Contrato a tiempo parcial**

En este tipo de contrato se indicará la categoría profesional y el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o año y su distribución.

No se podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando sean precisas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

**Período de prueba**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración siguientes:

Grupo I: 60 días

Grupo II y III: 60 días

Grupo V: 30 días

Grupo VII: 30 días

Grupos VIII y IX: 30 días

**Compromiso de empleo fijo**

A partir de la firma del presente convenio se establece como obligatorio en empresas de más de cinco trabajadores/as un porcentaje mínimo de empleo fijo del 60%.

A la finalización de cualquier contrato de duración determinada, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio.

**Artículo 28. Principio de igualdad y no discriminación en el trabajo**

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminación alguna por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo del que se trate.

Ambas partes convienen que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada:

Que tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos de este.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Las empresas sujetas al presente convenio se comprometen a impedir los despidos o la movilidad geográfica, en las siguientes circunstancias:

1. Durante el período de suspensión de contrato por maternidad, paternidad, riesgo de embarazo, lactación, adopción o acogida.

2. Embarazo de la trabajadora.

3. Excedencia por cuidado de menores o familiares a cargo

4. Personal reincorporado después de las situaciones anteriormente señaladas.

**Artículo 29.- Salud laboral**

Protocolo de actuación contra el acoso sexual, o el acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

**Definición:**

El acoso sexual y cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito y efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

**3.- Acoso psicológico en el trabajo.**

Para los efectos en lo establecido en el presente procedimiento, se considerará acoso psicológico o moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo en su dignidad y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Puede dirigirse frente a un trabajador/a subordinado (acoso descendente), contra un compañero de trabajo (acoso horizontal) o mismo contra un superior jerárquico (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- Intención de dañar

- Persistencia en tiempo

- Vulneración de derechos fundamentales de la víctima

**Medidas preventivas**

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1.- Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

2.- Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

3.- Difundir el presente protocolo, para el conocimiento de todo el personal y a su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar e evitar comportamientos de acoso, divulgando lo más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, Internet, intranet, etc.)



#### Procedimiento de actuación

Se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciantes y/o testigos, se garantizarán en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, se designará la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado al personal para su conocimiento, en todo caso se entenderá que la persona encargada es aquella que ostente la responsabilidad en la empresa en materia de personal.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos, tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escrita, por parte de la persona víctima o terceras personas con indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo esta, en última instancia, si quiere que esta se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente protocolo.

#### Protección de datos

Toda la información relativa a los procedimientos desenvueltos al amparo del presente protocolo tiene expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de esta.

#### Artículo 30. Comisión paritaria

Para la interpretación y cumplimiento de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de cada una de las partes, patronal y sindicatos firmantes.

En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones, con voz pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente en que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, que tenga carácter de conflicto colectivo, será sometida previamente a informe de la comisión antes de emprender cualquier reclamación judicial.

Dicha comisión se reunirá en el plazo máximo de 10 días cuando así lo solicite cualquiera de ambas partes, para decidir sobre las cuestiones que en cada momento le sean planteadas, debiendo resolver en un plazo máximo de 20 días.

En caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas estas se someterán al AGA.

#### Artículo 31. Legislación subsidiaria

En todo lo no expresamente previsto, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general o especial aplicación.

#### Artículo 32. Faltas y sanciones

Se estará a lo dispuesto en los artículos 12 al 19 del Acuerdo Marco del Comercio de Ámbito Nacional.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de esta.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.



5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

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

1. Por faltas leves; amonestación verbal, amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición Final. Procedimientos de solución de discrepancias

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para solventar de manera efectiva las discrepancias que pue-

dan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

#### Anexo I

##### Tabla Salarial

##### Categorías/Grupos/Oficios; Salarios 2017

##### Grupo I: Dirección.

Director/a general de empresa; 1.375

Gerente de empresa; 1.362

##### Grupo II: Técnicos/as

Titulado/a de grado superior; 1.241

Titulado/a de grado medio; 1.157

Contable; 958

##### Grupo III: Jefes/as y encargados/as

Jefe/a de sección o departamento; 1.200

Encargado/a de sección o departamento; 931

##### Grupo IV: Administración

Oficial administrativo e informático; 931

Auxiliar administrativo/a; 877

Ayudante administrativo/a; 810

##### Grupo V: Ventas.

Vendedor/a comercial viajante; 931

Dependiente/a; 877

##### Grupo VI: Profesionales y especialistas.

Profesional de oficio de 1ª; 877

Profesional de oficio de 2ª; 824

Chofer vehículos pesados 1ª; 877

Chofer vehículos ligeros 2ª; 824

Profesional de oficio de 3ª; 824

Mozo/a especializado; 824

Limpiador/a; 738

Otros conceptos.

Plus de transporte; 3,16

Dieta completa; 36,65

Mitad de dieta; 10,54

Kilometraje (euros/kilómetro); 0,2

R. 2.330

## IV. ENTIDADES LOCAIS

### IV. ENTIDADES LOCALES

#### Celanova

##### Anuncio

O Pleno do Concello de Celanova, na sesión ordinaria que tivo lugar o día 26 de xullo de 2017, acordou a aprobación inicial do Regulamento dos servizos públicos de saneamento e depuración de augas residuais e o uso destes do Concello de Celanova, e en cumprimento do disposto nos artigos 49 e 70.2 da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases do réxime local, e no artigo 56 do Real decreto lexislativo 781/1986, do 18 de abril, polo que se aproba o Texto refundido das disposicións legais vixentes na materia do réxime local, sométese o expediente a información pública polo prazo de trinta días, contado dende o día seguinte ao da inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Ourense, para que poida ser examinado e se presenten as reclamacións que estimen oportunas.

Se transcorrido o dito prazo non se presentasen alegacións, considerarase aprobado definitivamente o dito acordo.

Celanova, na data indicada na marxe.

O alcalde. Asdo.: José Luis Ferro Iglesias.

(Firmado electronicamente na marxe).