

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA O SECTOR DO  
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO  
DE PONTEVEDRA  
2010 -2011**

**Artigo 1.- PARTES ASINANTES.**

Son partes asinantes do presente Convenio as Centrais sindicais UGT , CC.OO., en representación dos traballadores/as, e a Asociación Provincial de Empresarios de Materiais para a Construcción (ASEMACO), en representación dos empresarios do sector.

**Artigo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

O presente convenio colectivo regula as relacións laborais e económicas entre empresas e traballadores/as do sector Comercio de Materiais para a Construcción e Saneamento, da provincia de Pontevedra, determinándose que quedan afectados polo mesmo as actividades comprendidas na venda ó por menor e a venda ó por maior de artigos e materiais para a construción e destinados para a ornamentación da mesma.

**Artigo 3.- OPCIÓN.**

Cando nos centros de traballo das empresas afectadas exérganse, ademais, outras actividades e estean por elo encadradas noutros convenios, os traballadores/as que presten servizos indistintamente nunha ou outra das ditas actividades, terán a opción de acollerse ao convenio que resulte máis beneficioso no seu conxunto durante a vixencia deste Convenio.

**Artigo 4.- DURACIÓN E VIXENCIA.**

O presente convenio entrará en vigor aos 10 días da súa sinatura. Terá unha duración de dous anos, contando a partires do día primeiro de Xaneiro do 2010, rematando os seus efectos o 31 de Decembro do 2011.

**Artigo 5.- PRÓRROGAS.**

O convenio entenderase tacitamente prorrogado por períodos anuais, sempre que non sexa denunciado por calquera das partes.

A denuncia do Convenio haberá de formularse por escrito e ser comunicada a outra parte cunha antelación mínima de tres meses ao remate da súa vixencia.

## **Artigo 6.- CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS.**

O persoal que con anterioridade ao Convenio viñera gozando de condicións máis beneficiosas que as aquí pactadas, deberá conservalas, non podendo ser absorbidas nin compensadas.

## **Artigo 7.- RETRIBUCIÓN.**

As retribucións salariais para o primeiro ano de vixencia do Convenio son as que para cada categoría fíxanse na táboa salarial anexa, que supón un incremento de 1,50% máis 10€ lineais para o ano 2010.

Para o segundo ano de vixencia aplicarase un incremento salarial do 1,50% mais 10 euros lineais sobre os conceptos económicos a excepción de quilometraxe, axudas de custo e plus de transporte.

Os conceptos económicos recollidos na táboa salarial “noutros conceptos” terán un incremento para o 2010 do 3% con respecto ás táboas de 2009.

Os conceptos económicos recollidos na táboa salarial “noutros conceptos” terán un incremento para o 2011 do 3% con respecto ás táboas de 2010.

A Táboa salarial anexa modifícase en canto aos seus grupos e categorías profesionais, actualizándose de acordo aos requirimentos actuais, asimilando as categorías eliminadas segundo nota expresa ao remate da táboa salarial.

# SERVIZOS

## **Artigo 8.- REVISIÓN SALARIAL.**

No caso de que o incremento anual do IPC a 31 de Decembro do 2010 sexa superior ao 1,00%, revisaranse as táboas salariais en dito exceso con efectos de 1 de xaneiro de 2010.

No caso de que o incremento do IPC a 31 de Decembro do 2011 sexa superior ao 1,00%, revisaranse as táboas salariais en dito exceso con efecto de 1 de xaneiro de 2011.

## **Artigo 9.- PLUS DE TRANSPORTE URBÁN.**

Tódolos traballadores/as afectados polo presente convenio percibirán un Plus de Transporte Urbano por día efectivo de traballo segundo táboa anexa.

Este plus percibiránmo con independencia do Plus de Distancia e calquera que sexa o medio empregado polo traballador/a para o seu desprazamento.

A contía percibida por este concepto non terá a consideración de salario a ningún efecto, polo cal non se computará para o cálculo de antigüidade, gratificacións extraordinarias, paga de beneficios, etc. e tampouco percibirase cando se atope en situación de incapacidade temporal.

Queda mesmamente exento de cotización á Seguridade Social.

#### **Artigo 10.- AUMENTOS POR ANOS DE SERVIZO.**

A antigüidade consolidada, incrementarase durante a vixencia do presente convenio, nas mesmas porcentaxes que o fagan súas táboas salariais segundo o reflectido no artigo 7º do presente convenio.

O incremento neste concepto para os anos 2010 e 2011 será a porcentaxe resultante da suma do aumento porcentual do 1,5% máis a porcentaxe do 10 euros lineais en cada categoría.

#### **Artigo 11.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.**

O persoal afectado por este convenio percibirá en marzo, xullo e Nadal, sendas gratificacións extraordinarias.

**Paga de beneficios:** seu pago farase efectivo no mes de marzo, devengándose durante o ano natural anterior. Seu importe será o equivalente a unha mensualidade do salario segundo súa categoría profesional mais o complemento se procedese de antigüidade consolidada, fixándose a data de pago o 30 de marzo.

**Paga de verano:** seu pago farase efectivo no mes de xullo, devengándose dende a data de cobro da paga anterior, é dicir do 1 de xullo ao 30 de xuño. Seu importe será o equivalente a unha mensualidade do salario que consta na táboa salarial segundo a súa categoría profesional mais o complemento, se procedese, de antigüidade consolidada, fixándose a data de pago ao 30 de xullo.

**Paga de Nadal:** seu pago farase efectivo no mes de decembro, devengándose dende xaneiro a decembro. Seu importe será o equivalente a unha mensualidade do salario que consta na táboa salarial segundo súa categoría profesional máis o complemento se procedese de antigüidade consolidada, fixándose a data de pago o 30 de decembro.

#### **Artigo 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Ante a gravidade da situación de paro existente e co obxecto de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes do presente convenio, acadan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias co amaño ós seguintes preceptos:

a) Horas extraordinarias habituais: supresión.

b) Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo por tales as que veñan esixidas pola necesidade de reparalo sinistro ou outros danos extraordinarios e urxentes: Realización.

c) Horas extraordinarias estruturais: Mantemento. Entenderase como tal as necesarias por períodos punta de produción, pedidos imprevistos, cambio de quenda ausencias imprevistas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade da que se trate. Todo elo sempre que non poidan ser substituídos por contratacións temporais ou a tempo parcial previstos na Lei.

As horas extraordinarias aboaranse con un incremento do 75 % sobre o salario que lle correspondería a cada hora ordinaria, segundo a táboa anexa.

### **Artigo 13 . COMPLEMENTO POR IT.**

A partires do asinamento do presente Convenio (Maio 2008 ) , durante as situacións de baixa por risco de embarazo , as empresas complementarán dende o primeiro día o 100% do salario.

Durante as situacións de incapacidade laboral debidas a accidente laboral u hospitalización, as empresas complementarán dende o primeiro día o 100% do salario.

No resto das situacións de incapacidade laboral, as empresas complementarán ata o 75 % do salario dende o primeiro día de baixa ata a data que este porcentaxe repercuta na Seguridade Social.

### **Artigo 14 .- VACACIÓNS.**

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

O/a traballador/a terá dereito a gozar de 15 días ininterrompidos das vacacións entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, e terá dereito a gozar 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 rematar o período de suspensión aínda que rematase o ano natural a que correspondan.

Sempre que non se acade un acordo unánime entre os traballadores/as afectados, na determinación do período de aproveitamento das vacacións, procederase, necesariamente, á elección dunha orde rotativa de preferencia na elección de quenda ano anterior, perde a súa primacía de opción ata tanto non a exerciten o resto dos seus compañeiros de traballo.

Aquel/a traballador/a que, por necesidades da empresa, non goce as súas vacacións, en dito período, de xuño a setembro, percibirá unha bolsa de 150€.

### **Artigo 15.- XORNADA DE TRABALLO.**

A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, que serán prestadas de luns a sábado pola mañá, finalizando dito día a xornada ás 13:30 horas.

Non obstante o anterior, en cada establecemento comercial o empresario poderá chegar a acordos con todos ou algúns dos seus traballadores/as para a prestación de servizos os sábados pola tarde, en cuxo caso os traballadores/as terán dereito ó descanso compensatorio correspondente polo traballo nas tardes de eses sábados, segundo o previsto no artigo 6 do Real Decreto 1.561/1.995.

En todo caso, os traballadores/as obríganse a traballar os sábados pola tarde no caso de existir carga ou descarga de barcos, camións, vagóns, etc.

De calquera xeito as horas traballadas os sábados pola tarde serán retribuídas cun incremento, ao menos, de 50% sobre o valor hora.

Os/as traballadores/as gozarán de descanso retribuído nas tardes dos días 24 e 31 de decembro e o día correspondente o sábado da Semana Santa.

O calendario laboral negociarase a primeiros de ano e será exposto nun lugar visible (taboleiro de novas ) para coñecemento de tódolos/as traballadores/as.

### **Artigo 16.- AXUDAS DE CUSTO E DESPRAZAMENTOS .**

Todo o persoal ó que se lle confire algunha comisión de servizo fora da residencia habitual de traballo, terá dereito a que se lle aboen, en concepto de dietas, as cantidades seguintes:

A axuda de custo completa segundo táboa anexa.

O importe das axudas de custo completas e medias axudas de custo previstas, aboaranse ó comezo do desprazamento.

Nos casos en que por necesidades do servizo da empresa o traballador/a utilice o seu vehículo particular, percibirá por este concepto a cantidade estipulada na táboa anexa

### **Artigo 17.- COMISIÓN POR FORMACIÓN.**

As partes asinantes e en conexión co artigo 29 do presente convenio, comprométense a crear unha Comisión de Formación co

obxecto de incentivar e tratar todo o concenrente á formación dos traballadores/as e empresarios, dentro das competencias que a lexislación vixente nesta materia lles permita. As decisións desta comisión serán sempre de mutuo acordo.

### **Artigo 18 .- SEGURO COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTES.**

As empresas afectadas por este convenio deberán subscribir no prazo dun mes a partires 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 ou garante os riscos: profesionais, e extraprofesionais, de morte ou invalidez permanente, por un capital de 24.000 euros, en ámbolos casos.

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

### **Artigo 19.- EXCEDENCIA POR MATERNIDADE.**

Aos efectos da protección da maternidade estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores e demais lexislación en vigor.

No caso de excedencia do traballador/a, este deberá avisar do seu reingreso, alúmenos, cun mes de antelación a súa incorporación.

### **Artigo 20 .- PRENDAS DE TRABALLO.**

As empresas facilitarán dúas prendas de traballo ó ano, unha cada semestre, en concepto de útiles de traballo, ó persoal de cuxa actividade o uso a ben aconsellando.

As empresas facilitarán roupa de traballo adecuada para as traballadoras embarazadas durante el período de xestación.

### **Artigo 21.- PRURIEMPREGO.**

As partes asinantes deste Convenio estiman adecuada erradicalo pruriemprego, como regra xeral.

A estes efectos estímase preciso que se aplique co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente, nos casos de traballadores/as non dados de alta na Seguridade Social, por estar dados de alta xa noutra empresa.

Para coadxuvar ó obxectivo de controlar o pruriemprego considerase esencial o cumprimento exacto do requisito de dar a coñecer aos representantes legais dos traballadores/as os boletíns de cotización á seguridade social, así coma os modelos de contrato de traballo escrito que se empreguen na empresa, e tamén os

documentos relativos á terminación da relación laboral, conforme dispónse no Artigo 64.1.5, do Estatuto dos Traballadores. O incumprimento desta obriga considerárase falta grave a efectos da súa sanción pola Autoridade Laboral.

## **Artigo 22.- LICENCIAS.**

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

a) 15 días naturais no caso de casamento, e un día por casamento de parentes ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade.

b) 4 días nos casos de nacemento de fillo/a ou por falecemento, accidente ou enfermidade grave u hospitalización de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador/a necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo será de cinco días.

No caso de enfermidade grave e hospitalización, o permiso poderá gozarse de xeito descontinuo previo aviso á empresa.

c) 2 días por traslado do domicilio habitual.

d) Até seis días ao ano para concorrer a exames cando se cursen con regularidade estudos para a obtención dun título de ensinanza regrada, previa solicitude, co debida antelación e posterior xustificación.

e) Polo tempo indispensábel para:

A realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

Para acompañamento de fillos menores de seis anos e persoas dependentes á asistencia sanitaria.

Para a asistencia ao médico, exclusivamente á cobertura da Seguridade Social, presentando os correspondentes xustificantes de asistencia.

Para o cumprimento dun deber inexcusábel de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, aplicarase o que esta dispoña en cato á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando esta licenza supoña a imposibilidade da prestación de traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ao traballador/as afectado/a á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

f) Cinco días naturais ao ano por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora. Esta licenza concederáse no acto, sen prexuízo das sancións que podan impoñerse ao traballador/a que alegue causas que resulten falsas.

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

A referencia que se fai o/a cónxuxe, entenderáse feita ao compañeiro/a que en situación estable e acreditada no rexistro correspondente, conviva co traballador/a.

### **Artigo 23.- PERMISO POR ATENCIÓN DE FILLOS/AS LACTANTES E REDUCCIÓN DE XORNADA POR COIDADADO DE FAMILIARES.**

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. Asemade as traballadoras/es poderán optar por acumular o goce deste dereito de redución de xornada por lactancia, en 16 días naturais, engandíndoo ao período de baixa por maternidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de aproveitamento do permiso da lactación e da redución de xornada, corresponderá a o traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá preavisar ao empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

As discrepancias/xurdidas entre empresario e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de aproveitamento previstos en serán resoltos pola xurisdición competente o través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

Quen por razóns de garda legal teña o seu coidado directo algún menor de 8 anos ou discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desenrole unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, alúmenos un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá 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 poda valerse por si mesmo, e que non desenrole actividade retribuída.



## **Artigo 24.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DE POSTO DE TRABAJO**

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozarán de maneira interrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión se distribuirá a opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores o parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores o parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior o parto ben de forma simultánea ou sucesiva co o da nai, salvo que no momento da súa efectividade na incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 8 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas mais 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 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 8 anos de idade cando se trata de menores discapacitados ou discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provenir 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 gozalos de xeito simultáneo ou sucesiva, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos apartados anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos os que se refiren o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, no termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe á adopción

### **Artigo 25.- XUBILACIÓN.**

As empresas e traballadores/as poderán pactar, previa a existencia de común acordo por ámbalas dúas partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co disposto no Real Decreto 1194/1985, de 17 de Xullo debendo as empresas substituílos simultaneamente no momento do seu cesamento por xubilación, por outros traballadores nas condicións previstas no citado Real Decreto.

### **Artigo 25. XUBILACIÓN PARCIAL.**

Ao amparo do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatutos dos Traballadores, de común acordo entre traballador/a e empresario poderán pactarse xubilacións parciais e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto, sempre e cando se reúnan os requisitos legalmente establecidos e en especial o da idade, que non poderán ser inferior aos 60 anos.

### **Artigo 26.- RECOÑECIMENTO MEDICO.**

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 das empresas. Por elo recoméndase que con periodicidade anual, e previo acordo entre empresario e traballadores/as, realízanse recoñecementos médicos de todo o persoal das empresas, ó traveso do Gabinete de Seguridade e Hixiene de Rande ou, no seu caso, das Mutuas patronais de Accidentes de Traballo, ou en outro xeito que o nivel da empresa considere oportuna.

Se como consecuencia dun recoñecemento médico a un traballador aparecera algún aspecto que puidera afectar a realización do seu traballo, este estará obrigado a comunicalo a empresa.

### **Artigo 27.- DEREITOS DE REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES NA EMPRESA.**

a) CRÉDITO DE HORAS.- Os delegados de persoal disporán dun creto de 16 horas mensuais retribuídos para o exercicio das súas funcións da súa representación.

b) ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICAIS.- A nivel de Empresa, os Delegados de Persoal e o Comité poderán acordala acumulación de horas sindicais establecidos pola Lei, nun ou varios dos delegados ou membros do Comité de Empresa. Para que elo xurda efecto, a

cesión de horas terá que ser comunicada por escrito á Dirección da Empresa.

c) **TABOLEIROS DE ANUNCIOS.**- En tódolos centros de traballo, poñerase a disposición do Comité de Empresa un taboleiro de anuncios para colocala diversa información laboral que sexa de interese para os traballadores/as.

d) **DELEGADO SINDICAL.**- Nos centros de traballo con cadro de persoal superior a 80 traballadores, poderá existir un delegado sindical, nos termos previstos na Lei orgánica de liberdade sindical.

### **Artigo 28.- DESCONTO EN COMPRAS**

Os/as traballadores/as terán dereito a un desconto do 20% sobre prezo de venda ó público, nas compras que se realicen nos establecementos nos que presten os seus servizos.

### **Artigo 29.- FORMACIÓN**

As empresas de Comercio de Materiais de Construcción colaborarán coas Organizacións Empresariais e Sindicatos para as realizacións de cursos de formación para os/as traballadores/as, segundo o Acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenrolar dita labor.

Os/as traballadores/as que participen en cursos de Formación Continua terásele en conta estes a efectos de promoción interna é o acceso as categorías superiores.

As horas empregadas polo traballador/a na realización de cursos formación continua considéranse como tempo de traballo efectivo, sempre que non haxa coincidencia de dous traballadores/as dun mesmo departamento.

### **Artigo 30.- CONTRATACIÓN**

#### **Contrato de prácticas:**

- Os postos de traballo baixo os cales poderase celebrar este contrato serán os que corresponden a todos os técnicos titulados por ensinanza regrada.
- A duración máxima do contrato será de 2 anos, sendo a súa retribución do 95% e 100% do Salario Base da súa categoría profesional durante o primeiro e segundo ano respectivamente de vixencia do mesmo.

#### **Contrato para a formación:**

- O contrato para a formación poderase celebrar con traballadores/as con idades comprendidas entre os 16 anos e os 20 aos, ambos

inclusive, que non teñan titulación requereda para formalizar contratos en prácticas no oficio ou posto de traballo.

- O contrato formativo terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desenvolvemento dun oficio cualificado no sector.

- A duración deste contrato non poderá ser inferior a 6 meses, nin superior a 2 anos e medio, podendo prorrogarse por períodos de 6 meses ata acadar o tope dos 2 anos e medio por considerarse este tempo suficiente para adquirir a formación necesaria para desenvolver o seu traballo, computándose os anos de formación para á antigüidade na empresa.

- A xornada de traballo será de 34 horas efectivas de traballo semanais, adicándose as 6 restantes a formación teórica, De non cumprirse este requisito, entenderase, salvo proba en contra, que non existiu formación.

- No contrato débese especificar o horario de ensinanza. Rematada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador/a non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa.

- Rematado o contrato, o contratado para formación non continuase na empresa, esta entregarlle un certificado acreditativo do tempo traballado con referencia ao oficio obxecto da formación.

- O salario será do 95% e 100% do Salario Base e demais complementos salariais previstos neste convenio para o primeiro e segundo ano respectivamente.

- Os/as traballadores/as contratados en Formación non poderán realizar horas extraordinarias.

- Non se poderán facer contratos de formación para o Grupo I.

### **Contrato eventual**

- De conformidade co establecido no R.D.2720/1998 do 18 de decembro, polo cal se desenvola o artigo 15 do E.T. en materia de duración determinada, este contrato só se poderá celebrar en épocas de acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

- A duración máxima deste contrato será de 12 meses dentro dun período de 18 meses, cunha indemnización ao seu remate de 2,5 días de salario por mes de traballo.

- No suposto de formalizar o contrato por tempo inferior ao máximo poderá prorrogarse unha única vez.

### **Contrato para obra ou servizo determinado**

- Só poderase realizar este contrato para ferías, exposicións, promocións de produtos e por obra determinada.

- A duración máxima destes contratos non poderá ser superior a dous anos e medio.

- Ao remate do contrato por expiración do tempo pactado, o/a traballador/a percibirá unha indemnización económica equivalente a 2,5 días de salario por mes traballado.

#### **Contrato por interinidade.**

- É o contrato para substituír a traballadores/as con dereito a reserva do posto de traballo (maternidade, vacacións, I.T., etc.).

- Especificarase no contrato o nome, apelidos, posto de traballo do traballador/as substituído/a e a causa da substitución indicando o posto de traballo a desenrolar será o do traballador/a substituído/a ou o de outro traballador/a da empresa que pase a desenrolar o posto de aquel.

#### **Contrato a tempo parcial**

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

- A xornada de traballo efectivo será o 77% da xornada pactada no Convenio Colectivo.

- Cando a xornada sexa partida, esta só se poderá interromper unha soia vez. A interrupción será de 2 horas. O tramo máis corto de prestación efectiva de traballo será de 4 horas polo que, os traballadores/as que realicen media xornada ou inferior, esta será continuada.

.

- Non se poderán realizar horas extraordinarias.

- Converteranse en contratos a xornada completa aqueles que durante 30 días continuados ou de xeito alternativo realizaran prolongacións de xornada.

- Os postos de traballo de tempo completo non se cubrirán con esta modalidade contractual.

#### **Período de Proba**

Poderá concertarse por escrito un período de proba, son suxeición aos límites de duracións seguintes:

GRUPO V, IV	30 DÍAS
GRUPO III, II	30 DÍAS
GRUPO I	60 DÍAS

#### **Compromiso de emprego fixo**

Establecese como obrigatorio nas empresas de mais de cinco traballadores/as unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 80%.

Para a vixilancia do cumprimento deste compromiso, as empresas acollidas por este convenio están obrigadas a presentar os datos de plantilla, coa especificación dos tipos de contrato, á Comisión Paritaria e a petición de esta.

### **Artigo 31.- COMISIÓN PARITARIA**

Para a interpretación e cumprimento de cantas cuestións derívense da aplicación deste Convenio, establécese unha Comisión Paritaria integrada por tres representantes de cada unha das partes, escollidos de entre os membros da Comisión Deliberadora.

### **Artigo 32.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA**

En todo o non expresamente previsto neste Convenio, estarase no establecido no Estatuto dos Traballadores, e demais Disposicións de xeral ou especial aplicación.

### **Artigo 31.- FALTAS E SANCIÓN**

Estarase ó disposto nos artigos 12 ó 19 do Acordo Marco do Comercio de ámbito nacional:

A empresa poderá sancionar as accións ou omisións punibles en que incorran os/as traballadores/as acordo coa graduación das faltas e sancións que establezan o presente texto.

Toda falta cometida por un traballador/a clasificárase, atendendo a súa importancia e transcendencia en leve, grave o moi grave.

Consideraranse como faltas leves as seguintes:

1. A suma de faltas de puntualidade en asistencia o traballo cando exceda de 15 minutos nun mes.

2. Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivo xustifico, a non ser que se probe a posibilidade de habelo efectuado,

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

4. Non comunicar a 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. Abandono do traballo sen causas xustificadas, aínda cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia do mesmo se orixinase prexuízo grave á empresa ou houbera causado riscos a integridade das persoas, esta falta poderá ser considerada como grave o moi grave, segundo os casos.

7. Falta de aseo e limpeza no persoal cando sexa de tal índole que poida afectar a proceso produtivo e imaxe da empresa.

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

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

Consideraranse como faltas graves as seguintes:

1. A suma de faltas de puntualidade en asistencia ao traballo cando excedan de 30 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 o quebranto manifesto das disciplinas no traballo ou delas se derivasen prexuízos para a empresa ou as persoas poderá ser cualificado como falta moi grave.

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

4. Simular a presenza do traballador/a, fichando ou asinado por él/a.

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

6. Empregar para uso propio artigos, enseres ou prendas da empresa, ou sacalos das instalacións ou dependencias da empresa a non ser que exista autorización.

7. Realizar, sen 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 6 meses.

9. A acumulación de tres faltas leves, aínda que sexa distinta natureza, dentro dun trimestre e habendo mediado sanción ou amoestación por escrito.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

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

2. A simulación de enfermidade ou accidente.

3. O fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o trato cos traballadores/as ou calquera outra persoa durante o traballo, o facer negociacións cos outros traballadores/as ou 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 en actividade da mesma.

4. Facer desaparecer, inutilizar ou causar desperfectos en materiais, útiles e ferramentas, maquinarias, aparatos, instalacións, edificios, enseres e documentos da empresa.

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

6. Violar o secreto da correspondencia ou documento reservados da empresa, ou revelar a persoas estrañas á mesma o contido de estas.

7. Orixinar frecuentes rifas e discordias cos compañeiros de traballo.

8. Falta notoria de respecto ou consideración ao público.

9. Os malos tratos de palabra ou obra a falta grave de respecto e consideración aos xefes e os seus familiares, así como aos compañeiros 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. Si a referida conduta é levada a cabo prevaliéndose 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, 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 ao proceso produtivo e imaxe da empresa.

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

14. Diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do seu traballo, sempre que non este motivado por dereito algún 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 haberse producido a primeira.

Corresponde a Dirección da empresa a facultade de impoñer sancións nos termos estipulados no presente acordo.

A sanción de faltas leves, graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador/a, facendo constar a data e os feitos que o motivan.

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

As sancións que poderán impoñerse en cada caso, atendendo a gravidade a falta cometida, serán as seguintes:

1. Por faltas leves. Amoestación verbal. Amoestación por escrito. Suspensión de emprego e soldo ata 3 días.

2. Por faltas graves. Suspensión de emprego e soldo de 3 a 15 días.



3. Por faltas moi graves. Dende a suspensión de emprego e soldo de 16 a 60 días ata a rescisión de contrato de traballo, no suposto que a falta fora cualificada no seu grao máximo.

A facultade da Dirección da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves aos 10 días, para as faltas graves aos 20 días e para as moi graves 60 días e a partir da data que aquela tivo coñecemento da súa comisión, en calquera caso, aos 6 meses de ser cometida.

#### **Artigo 34.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

As partes asinantes comprométense á creación dunha comisión cuxo traballo desenvolverase ao longo da vixencia do presente convenio, que revisará a definición e funcións das categorías existentes, co obxectivo de evitar posibles discriminacións, así como para adaptar medidas para un maior acceso de mulleres a todas profesións e categorías que elimine o exceso de segregación ocupacional.

#### **Artigo 35.- SAÚDE LABORAL.**

As partes negociadoras entenden e asumen que a existencia do acoso sexual ou moral pode afectar á vítima na súa prestación de servizos de moitas maneiras (absentismo, estrés, falla de atención), podendo afectar á saúde e seguridade no traballo repercutindo na de outros traballadores/as.

Neste senso, os comités de saúde laboral e delegados/as de prevención, terán en conta ditas circunstancias á hora de realizar a avaliación de riscos.

Para coñecemento xeral definimos os dous conceptos:

**Acoso moral:** constitúe acoso moral toda conduta xestual, verbal, comportamento ou actitude, que atenta pola súa repetición e/ou sistematización contra a dignidade e a integridade física ou psíquica dunha persoa, que se produce no marco de organización e dirección dun empresario, degradando as condicións de traballo da vítima e poñendo en perigo seu emprego. Cando este tipo de comportamento teña relación ou como causa o sexo ou o xénero dunha persoa, constituirá acoso moral discriminatorio.

**Acoso sexual:** considerarase acoso sexual en sentido amplo calquera comportamento contrario á dignidade e liberdade sexual, cuxo carácter ofensivo e non desexado por parte da vítima é ou debería ser coñecido pola persoa que o realiza, podendo interferir negativamente no seu contexto laboral ou cando súa aceptación sexa utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto no desenvolvemento do traballo como nas expectativas de promoción da vítima.

## **Artigo 36.- PRINCIPIO DE IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN NO TRABALLO.**

Respectarase o principio de igualdade no traballo a tódolos efectos, non admitíndose discriminacións 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 psíquicas, físicas ou sensoriais, sempre que se estivera en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego do que se trate.

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

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

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

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

**SERVIZOS**

---

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)