



Consellería de Traballo

**Xefatura Territorial
Ourense**

www.cigservizos.org

Servizo de Relacións Laborais

Convenio do comercio de materiais para a construción e saneamento de Ourense

Expediente/ 32/01/0001/2011

Código de convenio número 32000965012003

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo provincial para o sector de comercio de materiais para a construción e saneamento de Ourense para os anos 2011-2012, subscrito o día 3 de maio de 2011, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos/as designados/as pola Asociación de Empresarios de Materiais para a Construción (ASEMACO), e doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos/as representantes designados/as pola/s central/es sindical/es Unión Xeral de Traballadores (UXT), e de conformidade co disposto no artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 713/2010 sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-lo seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade



Autónoma de Galicia creado mediante Orde de 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro de 2010) e notificación ás representacións empresariais e sociais da Comisión Negociadora.

Segundo.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense.

Asdo.: José Selas Souto.

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 en representación dos traballadores e a Asociación de Empresarios de Materiais para a Construción, Asemaco, en representación dos empresarios do sector.

Artigo 2. Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo regula as relacións laborais e económicas entre empresas e traballadores do sector comercio de materiais para a construción e saneamento, da provincia de Ourense, e determínase que quedan 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 ornamentación desta.

Artigo 3. Duración e vixencia.

O convenio terá dous anos de vixencia, entrará en vigor para tódolos efectos o 1 de xaneiro de 2011 e finalizará o 31 de decembro de 2012.

Artigo 4. Denuncia.

Entenderase tacitamente denunciado unha vez concluído o período de vixencia deste.

Artigo 5. Condicións máis beneficiosas.

O persoal que con anterioridade ó 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 aplicables para o ano 2011 son o resultado de calcular á táboa de 2010, a revisión salarial pactada, diferenza entre o 2%, e o 3% do IPC real, é dicir +1%, para, a continuación, incrementa-los salarios con 10 € en todas as categorías e ademais o 1%.

En 2012 o incremento para aplicar será o resultado de revisar os salarios, se procede, nos termos establecidos no artigo seguinte para, a continuación, sumarlle un incremento lineal de 10 € e o 1%.

Artigo 7. Revisión salarial

No caso de que o IPC real, o 31 de decembro do 2011 fose superior ó 2%, o exceso, de habelo, aboarase nunha soa paga no primeiro trimestre do 2012. En caso de producirse, este exceso servirá de base para o cálculo das táboas salariais correspondentes a 2012. No 2012, igualmente no caso de que o IPC real fose superior ó 2%, as táboas revisaranse na diferenza, o exceso, de habelo, aboarase nunha soa paga no primeiro trimestre do 2013.

Artigo 8. Complemento de transporte urbano.

Tódolos traballadores afectados por este convenio percibirán un complemento de transporte urbano por día efectivo de traballo, segundo o disposto no anexo I. Este complemento percibirano con independencia do medio utilizado polo traballador 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 beneficios, etc., e tampouco se percibirá cando se atope en situación de

incapacidade temporal. Queda igualmente exento de cotización á Seguridade Social.

Artigo 9. Complemento de antigüidade.

Desde o 2002, os traballadores que tivesen xerados 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 10. Gratificacións extraordinarias.

Os traballadores percibirán tres pagas extraordinarias.

Paga de beneficios: o seu pago efectuarase no mes de marzo e xerarse durante o ano natural anterior. O seu importe será o equivalente a unha mensualidade do salario segundo a súa categoría profesional mailo complemento, se procedese, de antigüidade consolidada.

Paga de verán: o seu pago efectuarase no mes de xullo e xerarse desde a data de cobro da paga anterior, é dicir de xullo a xullo. O seu importe será o equivalente a unha mensualidade do salario segundo a súa categoría profesional mailo complemento, se procedese, de antigüidade consolidada.

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

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

Artigo 11. Horas extraordinarias.

Ante a grave situación de paro existente e co obxecto de favorecer-la creación de emprego, as partes asinantes acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias conforme 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 reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes: realización.

c) Horas extraordinarias estruturais: mantemento. Entenderase como tales as necesarias por períodos punta de produción, pedidos imprevistos, cambios de quenda, ausencias imprevistas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate. Todo iso sempre que non poidan ser substituídos por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei. As horas extraordinarias aboaranse cun incremento do 60% sobre o salario que lle correspondería a cada hora ordinaria.

Artigo 12. 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 derivadas de accidente laboral ou enfermidade profesional e no caso de enfermidade común con hospitalización, desde a hospitalización ata o alta hospitalaria.

Así mesmo, en caso de traballadoras declaradas en situación de incapacidade temporal por atoparse en situación de embarazo de alto risco, que poida influír 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 esta, 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 13. 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 laborais de luns a venres.

O traballador terá dereito a gozar 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 ó finaliza-lo período de suspensión aínda que terminase o ano natural a que correspondan.

Sempre que non se alcance un acordo unánime entre os traballadores 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 de traballo.

Artigo 14. Xornada de traballo.

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

No 2011, os traballadores gozarán de descanso retribuído, o día correspondente ó sábado de Semana Santa e as mañás do 24 e 31 de decembro.

No 2012 os traballadores gozarán como descanso retribuído, do sábado de Semana Santa e as tardes do 24 e 31 de decembro.

O calendario laboral será exposto nun lugar visible (taboleiro de anuncios) para coñecemento de tódolos traballadores.

Artigo 15. Xornada de traballo en domingo e festivos.

Todos aqueles traballadores 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 ó dobre do seu valor, ou ben, se media acordo entre a empresa e o traballador, haberá unha compensación económica do 100%.

Artigo 16. Axudas de custo e desprazamentos.

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

O importe das dietas e medias axudas de custo previstas, aboraranse previamente debendo xustificalas posteriormente.

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

Artigo 17. 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 extraprofesionais, de morte ou invalidez permanente, por un capital de 24.000 €, en ámbolos casos. O cobro da cantidade asegurada estará en calquera caso supeditado ós termos e condicións establecidos nas pólizas de seguros.

No taboleiro de anuncios da empresa deberá colocarse unha copia da póliza para que tódolos traballadores poidan coñecerlo seu contido, igualmente, deberá serlle entregada unha copia a todo o traballador que o solicite.

Artigo 18. Excedencia por coidado de familiares.

Será obrigatorio o reingreso dos traballadores que se acolleron á excedencia prevista no apartado 3º do artigo 46, do

Estatuto dos traballadores, logo do aviso de reingreso con dous meses de antelación á finalización do período de excedencia solicitado.

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

Neste sentido, os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, 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 se-lo caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

A excedencia contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo 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 ó que, de se-lo caso, viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, 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.

Artigo 19. Pezas de traballo.

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

Artigo 20. Pluriempleo.

As partes asinantes deste convenio estiman conveniente erradicar-lo pluriempleo, como regra xeral.

Para estes efectos estimase necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente, nos casos de traballadores non dados de alta na Seguridade Social, por estar dados de alta xa noutra empresa.

Para coadruar ó obxectivo de controla-lo pluriempleo considérase esencial o cumprimento exacto do requisito de darlles a coñecer ós representantes legais dos traballadores os boletíns de cotización á Seguridade Social, así como os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, e tamén os documentos relativos á terminación da relación laboral, conforme dispón o artigo 64.1.6, do Estatuto dos traballadores. O incumprimento desta obrigaón considerárase falta grave para os efectos da súa sanción pola autoridade laboral.

Artigo 21. Licenzas.

O traballador, logo do aviso e 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 civil ou canónico, ou no caso de que un traballador/a se una a outra persoa en relación de afectividade análoga á conxugal, con indepen-

dencia da súa orientación sexual. 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) Dous días nos casos de falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, isto é, pais, cónxuxes, fillos, avós, netos, irmáns, pais políticos, fillos políticos, avós políticos, netos políticos e irmáns políticos. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento a outra provincia, o prazo será de catro días.

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 ó que esta dispoña en canto a 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 de vinte por cento das horas laborables nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ó traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 desta lei.

No caso de que o traballador, 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 ó parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

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

A concreción horaria e a determinación do período de gozar do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderalle ó traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar previamente o empresario, con quince días de antelación, a data na que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador 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 ó seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica 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 terzo 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 en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo 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 ó cónxuxe, entenderase feita, así mesmo, ó compañeiro/a que en situación estable e acreditada no rexistro dun concello conviva co traballador/a.

Artigo 22. Licenzas non retribuídas.

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

O traballador que o solicite poderá dispor de 5 días ó ano, como licenza non retribuída para asuntos propios, para dispor destes días o traballador deberá solicitalo con antelación, salvo que os pida por causas ou motivos imprevistos nos que o aviso previo non fose posible.

Artigo 23. Suspensión con reserva de posto de traballo.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 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 ó parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, de se-lo caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo do seis semanas inmediatas posteriores ó parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a 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 seis anos, a suspensión terá unha duración de 16 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, 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 nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou con minusvalías 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 de 16 semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos ós que se refire este artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo do acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos 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 neste artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Artigo 24. Xubilación.

As empresas e traballadores poderán pactar, logo da existencia de común acordo por ámbalas partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 xullo, debendo as empresas substituílos simultaneamente ó seu cesamento por xubilación, por outros traballadores nas condicións previstas no citado real decreto.

Artigo 25. 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 das empresas. Por iso recomendan que con periodicidade anual, e logo do acordo entre empresario e traballadores, se realicen recoñecementos médicos, incluídas as revisións xinecolóxicas, de todo o persoal das empresas, a través do Gabinete de Seguridade e Hixiene ou, de se-lo 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 aparecese algún aspecto que puidese afectar a realización do seu traballo, este estará obrigado a comunicarllo á empresa.

Artigo 26. Dereitos de representación dos traballadores na empresa.

a) Crédito de horas. Os delegados 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 de Persoal ou o comité poderán acorda-la acumulación de todo ou parte do crédito de horas sindicais establecido pola lei, nun ou varios dos delegados ou membros do Comité de Empresa. Para que iso forneza 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 colocala diversa información laboral que sexa de interese para os traballadores.

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

Artigo 27. Desconto en compras.

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

Artigo 28. 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 sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver ese labor.

Ós/ás traballadores/as que participen en cursos de formación continua teránselles en conta estes para os efectos de promoción interna e o acceso ás categorías superiores.

Artigo 29. Contratación.

Contrato de prácticas

Os postos de traballo baixo os cales se poderá realizar este contrato serán os que correspondan a tódolos 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 para a formación poderase realizar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 anos, que non teñan titulación requirida 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 desempeño dun oficio cualificado no sector.

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

No contrato deberase especifica-lo horario do ensino. Unha vez expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa.

Se concluído o contrato, o contratado para formación non continuase na empresa, esta entregarlle un certificado acreditativo do tempo traballado con referencia ó 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 RD 2720/1998, do 18 de decembro, polo cal se desenvolve o artigo 15 do ET 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 interinidad.

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

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

Contrato a tempo parcial.

Neste tipo de contrato indicárase a categoría profesional e o número de horas ordinarias de traballo ó día, á semana, ó 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 ós 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 sinatura deste convenio establécese como obrigatorio en empresas de máis de cinco traballadores 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 terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á cantidade que resultaría de aboar dez días de salario por cada ano de servizo.

Artigo 30. Principio de igualdade e non discriminación no traballo.

Respectarase o principio de igualdade no traballo para tódolos 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 desempeña-lo traballo ou emprego do que se trate.

Ámbalas 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 ó 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.

Artigo 31. 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 formas (absentismo, tensión, falta de atención,) podendo afecta-la saúde e seguridade no traballo repercutindo na doutros traballadores e traballadoras.

Neste sentido, os comités de saúde laboral e delegados de prevención, terán en conta as ditas circunstancias á hora de realiza-la 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 pondo en perigo o seu emprego. Cando este tipo de comportamento teña como relación ou como causa o sexo ou o xénero dunha persoa, constituirá acoso moral ou 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 a súa aceptación sexa utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto no desenvolvemento do traballo como nas expectativas de promoción da vítima.

Artigo 32. Comisión paritaria.

Para a interpretación e cumprimento de cantas cuestións se deriven da aplicación deste convenio, establécese unha comi-

sión paritaria integrada por tres representantes de cada unha das partes, escollidos de entre os membros da Comisión Deliberadora.

Artigo 33. Lexislación subsidiaria.

En todo o non expresamente previsto neste convenio, estara-se ó establecido no Estatuto dos traballadores, e demais disposicións de xeral ou especial aplicación.

Artigo 34. Faltas e sancións.

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

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

Toda falta cometida por un traballador 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 ó traballo cando exceda de quince minutos nun mes.

2. Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ó traballo por motivo xustifico, 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 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 afecta-lo proceso produtivo e imaxe da empresa.

8. Non atende-lo 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 ó 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 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. Simula-la presenza doutro traballador, fichando ou asinando por el.

5. As discusións con outros traballadores 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 ó 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 amoes-tación por escrito.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:



1. Faltar máis de dous días ó 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 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, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, aveños e documentos da empresa.

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

6. Viola-lo segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, ou revelarlles a persoas estrañas a esta o contido destes.

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

8. Falta notoria de respecto ou consideración ó público.

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

10. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente ó 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 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 afecta-lo proceso produtivo e 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 algún recoñecido polas leis.

15. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro do 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 ó traballador, 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, ós dez días, para as faltas graves ós

vinte días e para as moi graves ós sesenta días a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, ós seis meses de cometerse.

Disposición final: son partes asinantes: UXT, en representación dos traballadores e a Asociación de Empresarios de Materiais para a Construción (Asemaco), en representación dos empresarios do sector.

Táboa salarial 2011

Categorías / Grupos / Oficios: importe €

Grupo I. Dirección.

Director/a xeral de empresa: 1.318,35

Xerente de empresa: 1.305,39

Grupo II. Técnicos/as

Titulado/a de grao superior: 1.188,36

Titulado/a de grao medio: 1.106,86

Contable: 915,29

Grupo III. Xefes/as e encargados/as

Xefe/a de sección ou departamento: 1.149,35

Encargado/a de sección ou departamento: 889,22

Grupo IV. Administración

Oficial administrativo e informático: 889,23

Auxiliar administrativo: 837,25

Axudante administrativo: 772,17

Grupo V. Ventas.

Vendedor/a comercial viaxante: 889,23

Dependente/a: 837,25

Grupo VI. Profesionais e especialistas.

Profesional de oficio de 1ª: 837,25

Profesional de oficio de 2ª: 785,31

Chofer vehículos pesados 1ª: 837,25

Chofer vehículos lixeiros 2ª: 785,31

Profesional de oficio de 3ª: 785,31

Mozo/a especializado: 785,31

Limpador/a: 702,86

Outros conceptos.

Plus de transporte urbano (día laborable de traballo efectivo): 3,15

Axuda de custo completa: 36,50

Metade de axuda de custo: 10,50

Quilometraxe (euros/quilómetro): 0,20

UXT:

Concepción López Caride. Carlos Fernández Dacoba. Fernando Nóvoa Sánchez. José Digno Pérez López.

ASEMACO

Alfredo Abad Cid. Antonio Reverter Sánchez. Delmiro Miranda Álvarez. Andrés Sande Rodríguez.