



### 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 a Construción (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 aboan, 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 fixarase 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, considerase 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

Protexeráse 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, garantiránse 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 desenvoltos 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 aceptarase 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