



Consellería de Trabajo y Bienestar

Jefatura Territorial

Ourense

Servicio de Trabajo y Economía Social

Convenio o acuerdo: comercio de materiales para la construcción y saneamiento.

Expediente: 32/01/0013/2015.

Fecha: 11/03/2015.

Asunto: resolución de inscripción e publicación.

Destinatario: María José de Miguel Pérez.

Código de convenio n.º 32000965012003

Después de ver el texto del Convenio colectivo para el sector de comercio de materiales para la construcción y saneamiento de Ourense 2015-2016 [código del convenio 32000965012003] que se suscribió, el día 18/02/2015, de una parte, por los/las designados/las por la Asociación de Empresarios de Materiales para la Construcción [ASEMACO], en representación de la parte empresarial y, de otra, por los/las designados/las por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores [UGT] y Comisiones Obreras [CCOO], en representación de la parte social, y, de conformidad con que dispone el artículo 90 del Estatuto de los trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, esta Jefatura territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG 222, de 18 de noviembre de 2010) y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

El jefe territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar en Ourense. Fdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo provincial para el sector de comercio de materiales para la construcción y saneamiento de Ourense

Artículo 1.- Partes firmantes

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

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

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

Artículo 3.- Duración y prórroga

El convenio tendrá dos años de vigencia, entrará en vigor, el 1 enero de 2015 finalizando el 31 de diciembre de 2016.

El convenio se prorrogará por periodos anuales mientras no sea modificado por otro que lo sustituya, o de no mediar

denuncia de cualquiera de las partes con dos meses de antelación, como mínimo, al final de la vigencia.

Artículo 4.- Plus de transporte

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

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

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 6.- Retribuciones

El salario correspondiente a 2015 y 2016 es el que figura en el anexo I.

Artículo 7.- Complemento de antigüedad

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

Artículo 8.- Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

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

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

Artículo 9.- Horas extraordinarias

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

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, entendiéndose por tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

Las horas extraordinarias se compensarán con un aumento del 60% sobre la jornada realizada, compensándose en tiempo de descanso.

Artículo 10.- Complemento por IT.

A partir de la firma del presente convenio, las empresas complementarán desde el primer día el 100% del salario, durante las situaciones de incapacidad temporal derivadas de acciden-

te laboral o enfermedad profesional y en el caso de enfermedad común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.

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

Artículo 11.- Vacaciones

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

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

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

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

Artículo 12.- Jornada de trabajo

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

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

Dada la extrema dificultad que atraviesan las empresas y ante la imposibilidad de incrementar los salarios, la parte empresarial establece con carácter extraordinario durante 2015 cuatro días libres, siendo en consecuencia de descanso retribuido, teniendo esta consideración: 21 de marzo, 4 de abril, 2 de mayo y 26 de diciembre.

En 2016, igualmente con carácter excepcional, sin carácter consolidable para años sucesivos, los trabajadores tendrán como descanso retribuido los días: 2 de enero, 26 de marzo, 24 y 31 de diciembre.

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

Artículo 13.- Jornada de trabajo en domingo y festivos

Todos aquellos trabajadores que en sus empresas, por la naturaleza de la misma, trabajen los domingos o festivos autorizados por la administración para el desarrollo de la actividad

comercial, compensarán las horas trabajadas con descanso al doble de su valor, o bien, si media acuerdo entre la empresa y el trabajador, habrá una compensación económica del 100%.

Artículo 14.- Dietas y desplazamientos

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

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

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

Artículo 15.- Seguro complementario de accidentes

Las empresas deberán suscribir en el plazo de un mes a partir de la fecha de su publicación, y siempre que no tenga concertado con anterioridad cualquier otro, igual o superior, una póliza de seguro colectivo y/o individual de accidentes personales que cubra y garantice los riesgos profesionales, y extra-profesionales, de muerte o invalidez permanente, por un capital de 24.000 €, en ambos casos. El cobro de la cantidad asegurada estará en cualquier caso supeditado a los términos y condiciones establecidos en las pólizas de seguros.

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

Artículo 16.- Excedencia por cuidado de familiares

Será obligatorio el reingreso de los trabajadores que se hayan acogido a la excedencia prevista en el apartado 3º del artículo 46, del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso de reingreso con dos meses de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado.

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

En este sentido, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el



primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Una vez transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 17.- Prendas de trabajo

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

Artículo 18.- Licencias

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o canónico, o en el supuesto de que un/a trabajador/a se una a otra persona en relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su orientación sexual. Esta situación deberá justificarse mediante certificación expedida por el Registro Oficial de parejas de hecho correspondiente. En aquellas poblaciones donde no exista dicho registro, la justificación podrá realizarse mediante acta notarial acreditativa de la citada situación.

b) Dos días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, esto es, padres, cónyuges, hijos, abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hijos políticos, abuelos políticos, nietos políticos y hermanos políticos. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a otra provincia, el plazo será de cuatro días.

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

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

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se está a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

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

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

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

cita y siendo preceptivo presentar con posterioridad el justificante de haber acudido a consulta.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19.- Licencias no retribuidas

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

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

Artículo 20.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

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

Artículo 21.- Jubilación

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

Artículo 22.- Reconocimiento médico

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

Si como consecuencia del reconocimiento médico realizado a un trabajador apareciera algún aspecto que pudiera afectar a la realización de su trabajo, éste estará obligado a comunicarlo a la empresa.

Artículo 23.- Derechos de representación de los trabajadores en la empresa

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

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

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

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

Artículo 24.- Descuento en compras

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

Artículo 25.- Formación

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

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

Artículo 26.- Contratación

Contrato de prácticas

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

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

Contrato para la formación

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

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

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

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

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

Contrato eventual

De conformidad con lo establecido en el RD 2720/1998 de 18 de diciembre, por el cual se desarrolla el artículo 15 del ET en materia de duración determinada, este contrato sólo se podrá



concertar para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

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

Contrato de interinidad

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

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

Contrato a tiempo parcial

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

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

Período de prueba

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

Grupo I: 60 días

Grupo II y III: 60 días

Grupo V: 30 días

Grupo VII: 30 días

Grupos VIII y IX: 30 días

Compromiso de empleo fijo

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

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

Artículo 27.- Principio de igualdad y no discriminación en el trabajo

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

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

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

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

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

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

Artículo 28.- Salud laboral

Las partes negociadoras entienden y asumen que la existencia del acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su

prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención,) pudiendo afectar a la salud y seguridad en el trabajo repercutiendo en la de otros trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, los comités de salud laboral y delegados de prevención, tendrán en cuenta dichas circunstancias a la hora de realizar la evaluación de riesgos

Para conocimiento general definimos los dos conceptos:

Acoso moral: constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga como relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral o discriminatorio.

Acoso sexual: se considerará acoso sexual en sentido amplio cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Artículo 29.- Comisión Paritaria

Para la interpretación y cumplimiento de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por cinco representantes de cada una de las partes, escogidos de entre los miembros de la comisión negociadora, manteniendo en la Comisión Paritaria el mismo porcentaje de representatividad que en la negociadora.

El domicilio de la Comisión Paritaria será en las oficinas de la Confederación Empresarial de Ourense, sitas en plaza das Damas, n.º 1, Ourense.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del convenio.

b) Mediación y conciliación en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del convenio, así como, en su caso, el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.

d) Cualquier otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por lo establecido en la legalidad vigente.

Se fija un calendario de reuniones con periodicidad semestral, a fin de hacer un seguimiento de la legislación laboral vigente y velar por el cumplimiento de lo pactado en el presente convenio.

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

Artículo 30.- Legislación subsidiaria

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

Artículo 31.- Faltas y sanciones

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

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

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

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer nego-

ciaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Por faltas leves; amonestación verbal, amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

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



Disposición final. Procedimientos de solución de discrepancias

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

Anexo I

Tabla salarial

Categorías / grupos / oficios; salarios 2015; salarios 2016

Grupo I: Dirección

Director/a general de empresa; 1.346,96; 1.354

Gerente de empresa; 1.333,82; 1.341

Grupo II: técnicos/as

Titulado/a de grado superior; 1.215,14; 1.222

Titulado/a de grado medio; 1.132,50; 1.139

Contable; 938,24; 943

Grupo III: jefes/as y encargados/as

Jefe/a de sección o departamento; 1.175,59; 1.182

Encargado/a de sección o departamento; 911,81; 917

Grupo IV: administración

Oficial administrativo e informático; 911,82; 917

Auxiliar administrativo/a; 859,11; 864

Ayudante administrativo/a; 793,11; 798

Grupo V: ventas

Vendedor/a comercial viajante; 911,82; 917

Dependiente/a; 859,11; 864

Grupo VI: profesionales y especialistas

Profesional de oficio de 1ª; 859,11; 864

Profesional de oficio de 2ª; 806,43; 811

Chofer vehículos pesados 1ª; 859,11; 864

Chofer vehículos ligeros 2ª; 806,43; 811

Profesional de oficio de 3ª; 806,43; 811

Mozo/a especializado; 806,43; 811

Limpiador/a; 722,83; 727

Otros conceptos:

Plus de transporte: 3,16€

Dieta completa; 36,65

Mitad de dieta; 10,54

Kilometraje (euros Kilómetro); 0,20

UGT:

Serafín Alonso (DNI 35929982-A)

Oscar Vázquez (DNI 44449521-C)

ASEMACO:

Alfredo Abad DNI 34916609-X

Andrés Sande DNI 36015062-Y

Delmiro Miranda DNI 34586066-T

Flora Castro DNI 1921316-B

María de Miguel DNI 34962616-V

COO:

Manuel González Cacheiro DNI 34913881-L

R. 1.005