

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

Esta Jefatura territorial, resuelve:

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

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

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

Fdo.: Santiago Álvarez González.

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

Artículo 1. Partes firmantes

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación

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

Artículo. 3. Duración y prórroga

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

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

Artículo 4. Plus de transporte

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

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

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 6. Retribuciones

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

Artículo 7. Revisión salarial

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

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

Artículo 8. Complemento de antigüedad

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

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

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

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

Artículo 10. Horas extraordinarias

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

1. Cuando sea necesario por acumulación de tareas.

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

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

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

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

Artículo 11. Complemento por IT

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

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



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

Artículo 12. Vacaciones

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

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

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

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

Artículo 13. Jornada de trabajo

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

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

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

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

Artículo 14. Jornada de trabajo en domingo y festivos

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

Artículo 15. Dietas y desplazamientos.

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

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

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

Artículo 16. Seguro complementario de accidentes

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

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

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

Artículo 17. Excedencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. Prendas de trabajo

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

Artículo 19. Licencias

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

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

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

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

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

e.- Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. Licencias no retribuidas

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

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

Artículo 21. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

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



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

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

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

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

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

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

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

Artículo 22. Jubilación

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

Artículo 23. Reconocimiento médico

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 25. Descuento en compras

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

Artículo 26. Formación

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

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

Artículo 27. Contratación

Contrato de prácticas

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

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

Contrato para la formación

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

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

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

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

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

Contrato eventual.

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

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

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

Contrato de interinidad

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

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

Contrato a tiempo parcial

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

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

Período de prueba

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

Grupo I: 60 días

Grupo II y III: 60 días

Grupo V: 30 días

Grupo VII: 30 días

Grupos VIII y IX: 30 días

Compromiso de empleo fijo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Embarazo de la trabajadora.

3. Excedencia por cuidado de menores o familiares a cargo

4. Personal reincorporado después de las situaciones anteriormente señaladas.

Artículo 29.- Salud laboral

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

Definición:

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

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

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

3.- Acoso psicológico en el trabajo.

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

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

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

- Intención de dañar
 - Persistencia en tiempo
 - Vulneración de derechos fundamentales de la víctima
- Medidas preventivas**

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

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

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

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



Procedimiento de actuación

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

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

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

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

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

Protección de datos

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

Artículo 30. Comisión paritaria

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

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

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

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

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

Artículo 31. Legislación subsidiaria

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

Artículo 32. Faltas y sanciones

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

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

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

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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



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

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo 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/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición Final. Procedimientos de solución de discrepancias

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

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

Anexo I

Tabla Salarial

Categorías/Grupos/Oficios; Salarios 2017

Grupo I: Dirección.

Director/a general de empresa; 1.375

Gerente de empresa; 1.362

Grupo II: Técnicos/as

Titulado/a de grado superior; 1.241

Titulado/a de grado medio; 1.157

Contable; 958

Grupo III: Jefes/as y encargados/as

Jefe/a de sección o departamento; 1.200

Encargado/a de sección o departamento; 931

Grupo IV: Administración

Oficial administrativo e informático; 931

Auxiliar administrativo/a; 877

Ayudante administrativo/a; 810

Grupo V: Ventas.

Vendedor/a comercial viajante; 931

Dependiente/a; 877

Grupo VI: Profesionales y especialistas.

Profesional de oficio de 1ª; 877

Profesional de oficio de 2ª; 824

Chofer vehículos pesados 1ª; 877

Chofer vehículos ligeros 2ª; 824

Profesional de oficio de 3ª; 824

Mozo/a especializado; 824

Limpiador/a; 738

Otros conceptos.

Plus de transporte; 3,16

Dieta completa; 36,65

Mitad de dieta; 10,54

Kilometraje (euros/kilómetro); 0,2

R. 2.330

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Celanova

Anuncio

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

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

Celanova, na data indicada na marxe.

O alcalde. Asdo.: José Luis Ferro Iglesias.

(Firmado electronicamente na marxe).