

**Convenio colectivo provincial para o sector de comercio materiais para construción e saneamento de Ourense
(Anos 2004-2005)¹**

Artigo 1º.-Partes asinantes.

Son partes asinantes deste convenio as centrais sindicais UGT, CC.OO. e CIG, en representación dos traballadores e a Asociación Provincial de Empresarios de Materiais para a Construción (Asemaco), en representación dos empresarios do sector.

Artigo 2º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo regula as relacións laborais e económicas entre empresas e traballadores do sector do comercio de materiais para a construción e saneamento, da provincia de Ourense, determinándose que quedan afectados por el as actividades comprendidas na venda polo miúdo e venda por xunto de artigos e materiais para a construción e destinados para a ornamentación desta.

Artigo 3º.-Opción.

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

Artigo 4º.-Duración e vixencia.

Este convenio entrará en vigor para todos os efectos desde o día 1 de xaneiro de 2004 e finalizarán o 31 de decembro de 2005.

Artigo 5º.-Prórrogas.

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

A denuncia do convenio deberase formular por escrito e ser comunicada á outra parte cunha antelación mínima de tres meses á terminación da súa vixencia.

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

O persoal que con anterioridade ao convenio viñese desfrutando de condicións máis beneficiosas que as aquí pactadas, deberá conservalas, podendo ser absorbidas ou compensadas.

Artigo 7º.-Retribucións.

As retribucións salariais aplicables para o ano 2004 son as que para cada categoría se fixan na táboa salarial anexa.

Para o ano 2005, aplicarase un incremento salarial do IPC real o 31 de decembro do ano 2004 máis 0,5 puntos, sobre a táboa salarial anexa, o complemento de transporte urbano e as axudas de custo.

Artigo 8º.-Revisión salarial.

No caso de que o incremento anual do IPC que se constate o 31 de decembro de 2004 sexa superior ao 2% o exceso, se o houber, aboarase nunha soa paga no primeiro trimestre do ano 2006.

Respecto ao ano 2005, se o IPC real constatado a 31 de decembro de 2005 é superior ao IPC real constatado a 31 de decembro de 2004, este exceso aboarase nunha soa paga no primeiro trimestre do ano 2006.

¹ Publicado no DOG núm. 93, do 14 de maio de 2004.

En caso de se producir, este exceso servirá de base para o cálculo das táboas salariais correspondentes aos anos posteriores.

Artigo 9º.-Complemento de transporte urbano.

Todos os traballadores afectados polo presente convenio percibirán un complemento de transporte urbano por día efectivo de traballo de 2,58 euros/día, efectivo.

Este complemento percibirano con independencia de calquera que sexa o medio utilizado polo traballador para o seu desprazamento.

A cantidade percibida por este concepto non terá a consideración de salario para ningún efecto, polo cal non se computará para o cálculo de gratificacións extraordinarias, paga de beneficios, etc., e tampouco se percibirá cando se encontre en situación de incapacidade laboral transitoria.

Queda igualmente exento de cotización á Seguridade Social.

Artigo 10º.-Complemento de antigüidade.

A partir do asinamento deste convenio os traballadores que tivesen xerados antes do asinamento deste convenio dereitos e contías en concepto de antigüidade, manterán a antigüidade consolidada na dita data. A dita contía quedará reflectida en nómina como complemento persoal, baixo o concepto de antigüidade consolidada.

Artigo 11º.-Gratificacións extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio percibirá en xullo e Nadal gratificacións extraordinarias polo importe dunha mensualidade cada unha, do soldo fixado na táboa salarial que lle sexa de aplicación máis o complemento, se procedese, en concepto de antigüidade consolidada.

Artigo 12º.-Participación en beneficios.

Esta participación fíxase nunha mensualidade do salario fixado na táboa salarial do convenio para cada categoría profesional máis o complemento, se procedese, en concepto de antigüidade consolidada.

A dita participación aboaráselle a todo o persoal no mes de marzo de cada ano, sendo a súa data de devengo do 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

Artigo 13º.-Rateo de pagas.

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

Artigo 14º.-Horas extraordinarias.

Ante a grave situación de paro existente e co obxecto de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes deste convenio acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias de acordo cos seguintes preceptos:

a) Horas extraordinarias habituais: supresión.

b) Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo por tales as que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistro e outros danos extraordinarios e urxentes: realización.

c) Horas extraordinarias estruturais: mantemento. Entenderase como tales as necesarias por períodos punta de produción, pedidos imprevistos, cambios de quenda, ausencias imprevistas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate. Todo iso sempre que non poidan ser substituídos por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei. As horas extraordinarias aboaranse cun incremento do 50% sobre o salario que lle correspondería a cada hora ordinaria segundo a táboa anexa.

Artigo 15º.-Complemento por IT.

A partir do asinamento deste convenio, durante as situacións de incapacidade laboral debidas a accidente laboral ou hospitalización, as empresas complementarán desde o primeiro día o 100% do salario.

Así mesmo, en caso de traballadoras declaradas en situación de incapacidade temporal por se encontraren en situación de embarazo de alto risco, que poida influír negativamente na saúde da traballadora ou do feto, derivada de riscos ou patoloxías non relacionadas con axentes, procedementos ou condicións do posto de traballo desempeñado, as empresas complementarán, desde o primeiro día en que se produza esta, o 100% do seu salario. Para que opere o complemento anteriormente citado, requírese que o diagnóstico consignado no parte médico de baixa expedido polos servizos médicos oficiais, indique expresamente que a traballadora se encontra en situación de embarazo de alto risco.

Artigo 16º.-Vacacións.

Todo o persoal afectado polo convenio terá dereito a desfrutar de vacacións anuais retribuídas de 30 días naturais de duración.

O traballador terá dereito a desfrutar 15 días das vacacións entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, os restantes días desfrutaranse nos outros meses.

Sempre que non se alcance un acordo unánime entre os traballadores afectados, na determinación do período de desfrute das vacacións procederase,

necesariamente, á elección dunha orde rotativa de preferencia, de tal forma que quen tivo preferencia na elección de quenda no ano anterior, perde esa primacía de opción mentres non a exerzan o resto dos seus compañeiros de traballo.

Artigo 17º.-Xornada de traballo.

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

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

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

Artigo 18º.-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 seguintes:

A axuda de custos completa será de 30,9 euros diarios e a media axuda de custos de 8,24 euros diarios.

O importe das axudas de custo e medias axudas de custo previstas aboaranse previamente e deberanse xustificar posteriormente.

Nos casos en que por necesidades de servizo da empresa o traballador utilice o seu vehículo particular, percibirá por este concepto a cantidade de 0,18 euros/km.

Artigo 19º.-Socorro por falecemento.

As empresas están obrigadas a entregarlles aos herdeiros forzosos dos traballadores que falezan por accidente laboral a suma de tres mensualidades do salario fixado neste convenio, ou dalgunha das

súas prórrogas, máis o complemento de antigüidade consolidado, se é o caso, referido ao momento do falecemento.

Artigo 20º.-Seguro complementario de accidentes.

As empresas afectadas por este convenio deberán subscribir no prazo dun mes a partir da data da súa publicación, e sempre que non teñan concertado con anterioridade calquera outro igual ou superior, unha póliza de seguro colectivo e/ou individual de accidentes persoais que cubra e garanta os riscos profesionais e extraprofesionais, de morte ou invalidez permanente, por un capital de doce mil euros, en ambos os casos.

Artigo 21º.-Excedencia por coidado de familiares.

Será obrigatorio o reingreso dos traballadores que se acollesen á excedencia prevista no punto 3º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores, logo de aviso de reingreso con dous meses de antelación á finalización do período de excedencia solicitado.

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

Neste sentido, os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a

tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, os traballadores para atender o coidado dun familiar, ata o 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 recollida neste punto 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 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, se é o caso, se viñese disfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 22º.-Roupa de traballo.

As empresas facilitaranlle dúas pezas de roupa de traballo ao ano, unha cada semestre, en concepto de útiles de traballo, ao persoal cunha actividade que aconselle o seu uso.

Artigo 23º.-Pluriemprego.

As partes asinantes deste convenio consideran conveniente erradicar o pluriemprego, como regra xeral.

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

Para coadjuvar ao obxectivo de controlar o pluriemprego, considérase esencial o cumprimento exacto do requisito de lles dar a coñecer aos representantes legais dos traballadores os boletíns de cotización á Seguridade Social, así como os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, e tamén os documentos relativos á terminación da relación laboral, conforme dispón o artigo 64.1º 6 do Estatuto dos traballadores. O incumprimento desta obriga considerárase falta grave para efectos da súa sanción pola autoridade laboral.

Artigo 24º.-Licenzas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio civil ou canónico, ou no suposto de que un traballador/a se una a outra persoa en relación de afectividade análoga á conxugal, con independencia da súa orientación sexual. Esta situación deberá xustificarse mediante certificación expedida polo rexistro oficial de parellas de feito correspondente. Naquelas poboacións onde non exista este rexistro, a xustificación poderase realizar mediante acta notarial acreditativa da citada situación.

b) Dous días no caso de falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, isto é, pais, avós, netos, irmáns, pais políticos, fillos políticos, avós políticos, netos políticos e irmáns políticos.

Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

c) Tres días nos casos de nacemento de fillo.

d) Un día por traslado do domicilio habitual.

e) 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, haberá que aterse 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 o traballador afectado á situación de excedencia regulada no punto 1º do artigo 46 desta lei.

No suposto de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario ao que tivese dereito na empresa.

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

g) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo.

h) Polo tempo indispensable para que o traballador acuda ao médico, referíndose esta licenza exclusivamente a facultativos pertencentes ao Sistema Público de Saúde (Sergas), logo de acreditación da cita, sendo preceptivo presentar con posterioridade o xustificante de ter acudido á consulta.

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

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

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute 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 teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido 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 terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada recollida neste punto 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 poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A referencia que as alíneas 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.

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

Artigo 25º.-Suspensión con reserva de posto de traballo.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se desfrutarán 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 á 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, se é 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 desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período

de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou ben 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, 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 minusválidos 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. En caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase á opción dos interesados, que poderán desfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire este artigo poderanse desfrutar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderase iniciar ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Artigo 26º.-Xubilación.

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

Artigo 27º.-Recoñecemento médico.

As partes asinantes do convenio consideran necesaria a colaboración de todos na adopción de medidas preventivas orientadas á diminución dos riscos de enfermidades e accidentes dos traballadores das empresas. Por iso recomendan que con periodicidade anual, e logo de acordo entre empresario e traballadores, se realicen recoñecementos médicos, incluídas as revisións xinecolóxicas, de todo o persoal das empresas, a través do gabinete de seguridade e hixiene ou, se é o caso, das mutuas patronais

de accidentes de traballo, ou noutra forma que no ámbito de empresa se considere oportuna.

Se, como consecuencia do recoñecemento médico realizado a un traballador, aparece algún aspecto que puidese afectar á realización do seu traballo, este estará obrigado a comunicarllo á empresa.

Artigo 28º.-Dereitos de representación dos traballadores na empresa.

a) Crédito de horas. Os delegados de persoal disporán dun crédito máximo de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación.

b) Acumulación de horas sindicais. No ámbito da empresa, os delegados 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 ou membros do comité de empresa. Para que iso produza efecto, a cesión de horas deberá ser comunicada por escrito á dirección da empresa.

c) Taboleiros de anuncios. Nos centros de traballo porase á disposición do comité de empresa un taboleiro de anuncios para colocar a diversa información laboral que sexa de interese para os traballadores.

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

Artigo 29º.-Desconto en compras.

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

Artigo 30º.-Formación.

As empresas de comercio de materiais de construción colaborarán coas organizacións empresariais e cos sindicatos para a realización de cursos de formación para os traballadores/as, segundo o acordo de formación continua, son as organizacións empresariais e os sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver ese labor.

Aos/As traballadores/as que participen en cursos de formación continua teráselles en conta estes para efectos de promoción interna e o acceso ás categorías superiores.

Artigo 31º.-Contratación.

Contrato de prácticas.

Os postos de traballo baixo os cales se poderá celebrar este contrato serán os que correspondan a todos os técnicos titulados por ensino regrado.

A duración máxima do contrato será de 2 anos, a súa retribución é do 85% do salario base da súa categoría profesional.

Contrato para a formación.

O contrato para a formación poderase celebrar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 anos, que non teñan titulación requirida para formalizar contratos en prácticas no oficio ou posto de traballo.

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

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

No contrato deberase especificar o horario do ensino. Expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa.

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

O salario será do 80% do salario base da súa categoría profesional o primeiro ano e do 85% o resto.

Contrato eventual.

De conformidade co establecido no Real decreto 2720/1998, do 18 de decembro, polo cal se desenvolve o artigo 15 do ET en materia de duración determinada, este contrato só se poderá concertar para atender exixencias 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 traballadores con dereito a reserva do posto de traballo.

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

Contrato a tempo parcial.

Neste tipo de contrato indicaranse a categoría profesional e o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao 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.

Poderase concertar por escrito un período de proba, con suxeición aos límites de duración seguintes:

Grupo I: 120 días.

Grupo III e II: 60 días.

Grupo V: 30 días.

Compromiso de emprego fixo.

A partir do asinamento deste convenio establécese como obrigatoria en empresas de máis de cinco traballadores unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 50%.

Ao remate de calquera contrato de duración determinada, excepto nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha

indemnización de contía equivalente á cantidade que resultaría de aboar dez días de salario por cada ano de servizo.

Artigo 32º.-Principio de igualdade e non-discriminación no traballo.

Respectarase o principio de igualdade no traballo para todos os efectos, e non se admitirá ningunha discriminación por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou no 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 acordan que son obxectivos importantes para o logro dunha igualdade de oportunidades sistemática e planificada:

-Que tanto o homes coma mulleres gocen de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, á formación, á promoción e ao 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 outro sentido.

-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 coma para os homes.

Artigo 33º.-Comisión paritaria.

Para a interpretación e o cumprimento de cantas cuestións deriven da aplicación deste convenio establécese unha comisión paritaria integrada por tres representantes de cada unha das partes, escollidos de entre os membros da comisión deliberadora.

Artigo 34º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non expresamente previsto neste convenio terase en conta o establecido no Estatuto dos traballadores e demais disposicións de xeral ou especial aplicación.

Artigo 35º.-Faltas e sancións.

Observarase o 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 de acordo coa gradación das faltas e sancións que se establecen neste texto.

Toda falta cometida por un traballador se clasificará, 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 telo efectuado.
3. Pequenos descoidos na conservación nos xéneros ou do material da empresa.
4. Non comunicarlle á empresa calquera cambio de domicilio.
5. As discusións con outros traballadores dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexa en presenza do público.
6. O abandono do traballo sen causa xustificada, mesmo cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia deste se lle 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 a imaxe da empresa.
8. Non atender o 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 encontre con facultades de dirección ou organización no exercicio regular das súas funcións en calquera materia de traballo. Se a desobediencia fose reiterada ou implicase quebranto manifesto da disciplina no traballo ou dela 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, fichando ou asinando por el.
5. As discusións con outros traballadores en presenza do público ou que transcenda a este.
6. Empregar para uso propio artigos, útiles ou roupa 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 inasistencia ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada de dous días en seis meses.
9. A comisión de tres faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción ou amoestación 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 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, útiles e documentos da empresa.

5. O roubo, furto ou malversación cometidos tanto á empresa coma aos compañeiros 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 revelarlles a persoas estrañas a esta o contido destes.

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

8. Falta notoria de respecto ou consideración 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 e subordinados.

10. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente contra o respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual.

Se a referida conduta é levada a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela.

11. A comisión por un superior dun feito arbitrario que supoña a vulneración dun dereito do traballador legalmente recoñecido, de onde 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 ningún dereito 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 terse producido a primeira.

Correspóndelle á dirección da empresa a facultade de impoñer sancións nos termos estipulados neste acordo. A sanción das faltas leves, graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivan.

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

As sancións que se poderán impoñer 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 aos dez días, para as faltas graves aos vinte días e para as moi graves aos sesenta días a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, aos seis meses de terse cometido.

Táboa salarial ano 2004

Categoría profesional	Soldo
Grupo I: enxeñeiros, licenciados e dirección	
Director xeral de empresa	1.050,07 euros
Titulado de grao superior	944,04 euros
Grupo II: enxeñeiros técnicos, peritos e axudantes titulados	
Xerente de empresa	1.039,51 euros
Titulado de grao medio	784,94 euros
Grupo III: xefes administrativos e de taller	
Xefe de departamento ou sección	912,22 euros
Encargado de departamento ou sección	700,06 euros
Grupo V: oficiais administrativos	
Oficial de contable	721,30 euros
Oficial administrativo e informático	700,06 euros
Vendedor viaxante-axente comercial	700,06 euros
Dependente de atención ao público	657,66 euros
Grupo VII: auxiliares administrativos	
Auxiliar administrativo	657,66 euros

Axudante administrativo	604,59 euros
Grupo VIII: oficiais de 1ª e de 2ª	
Profesional de oficio de 1ª	657,66 euros
Profesional de oficio de 2ª	615,28 euros
Chofer transporte pesado 1ª	657,66 euros
Chofer transporte ligeiro 2ª	615,28 euros
Grupo IX: oficiais de 3ª e especialistas	
Mozo especializado	615,28 euros
Profesional de oficio de 3ª	615,28 euros
Limpador/a	548,02 euros