Convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra
(Anos 2004-2005)[1]

Artigo 1º.-Partes asinantes.
Son partes asinantes deste convenio as centrais sindicais UGT e CC.OO., en representación dos traballadores e a Asociación Provincial de Empresarios de Materiais para la Construcción (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 Pontevedra, determinándose que quedan afectados por el as actividades comprendidas na venda por xunto e polo miúdo de artigos e materiais para a construción e destinados para a súa ornamentación.

Artigo 3º.-Opción.
Cando nos centros de traballo das empresas se exerzan, ademais, outras actividades e estean por iso enmarcadas noutros convenios, os traballadores que presten servizos indistintamente nunha ou noutra actividade terán a 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 aos dez días do asinamento. Terá unha duración de dous anos, contados a partir do día 1 de xaneiro de 2004, e rematarán os seus efectos 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 deberá formularse por escrito e ser comunicada á outra parte cunha antelación mínima de tres meses ao remate da súa vixencia.

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.
O persoal que con anterioridade ao convenio viñese desfrutando de condicións máis beneficiosas cás aquí pactadas, deberá conservalas, non podendo ser absorbidas nin compensadas.

Artigo 7º.-Retribucións.
As retribucións salariais para o primeiro ano de vixencia do convenio son as que para cada categoría se fixan na táboa salarial anexa, que supoñen un incremento do 4% sobre os do convenio anterior.

Para o segundo ano de vixencia, aplicarase un incremento salarial do 4% sobre todos os conceptos económicos, agás para quilometraxe.

Artigo 8º.-Revisión salarial.
No caso de que o incremento anual do IPC o 31 de decembro de 2004, sexa superior o 2% revisaranse as táboas salariais no dito exceso con efectos do 1 de xaneiro do 2005.

No caso de que o incremento do IPC o 31 de decembro de 2005, sexa superior ao 2%, revisaranse as táboas salariais no dito exceso con efectos do 1 de xaneiro de 2005.

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 2,65 euros/día efectivo.

---
[1] Publicado no DOG núm. 101, do 27 de maio de 2004.

Este complemento percibirano con independencia do complemento de distancia, e 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 antigüidade, gratificacións extraordinarias, paga de beneficios, etc., e tampouco se percibirán cando se encontre en situación de incapacidade laboral transitoria.

Queda igualmente exento de cotización á Seguridade Social.

Artigo 10º.-Aumentos por anos de servizo.

A partir do asinamento deste convenio (abril 2004) acórdase a supresión do concepto de antigüidade. Non obstante, aos traballadores que ata a data teñan algún cuadrienio xerado, respectaraselle a parte proporcional xerada ata maio do 2002 ao 5% máis a parte proporcional devengada e non cobrada derivada do convenio anterior (2,5%) desde maio de 2002 ata abril de 2004.

A antigüidade consolidada así calculada, incrementarase durante a vixencia deste convenio, nas mesmas porcentaxes que o fagan as táboas salariais, recollidas no artigo 7º deste convenio.

Artigo 11º.-Gratificacións extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio percibirá unha gratificación extraordinaria en xullo e outra en Nadal, polo importe dunha mensualidade cada unha, do soldo fixado na táboa salarial que lle sexa de aplicación, máis os aumentos por anos de servizo que lle corresponda.

Artigo 12º.-Participación en beneficios.

Esta participación fíxase nunha mensualidade do salario fixado na táboa salarial do convenio para cada categoría profesional, máis os aumentos por anos de servizo que, se é o caso, correspondan.

A dita participación aboaráselle a todo o persoal no mes de marzo de cada ano, sendo a 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 sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes: realización.

c) Horas extraordinarias estruturais: mantemento. Entenderase como tales as necesarias por períodos punta de produción, pedidos imprevistos, cambios de quenda, ausencias imprevistas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate. Todo isto 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 (abril de 2004), durante as situacións de baixa por risco de embarazo, as empresas complementarán desde o primer día o 100% do salario.

Durante as situacións de incapacidade laboral debidas a accidente laboral ou hospitalización, as empresas complementarán desde o primero día o 100% do salario.

No resto das situacións de incapacidade laboral, as empresas complementarán ata o 75% do salario desde o primeiro día de baixa ata a data en que esta porcentaxe repercuta na Seguridade Social.

Artigo 16º.-Vacacións.
Todo o persoal afectado polo convenio terá dereito a desfrutar de vacacións anuais retribuídas de 30 días naturais de duración, as cales serán concedidas entre os meses de maio e outubro, ambos os dous incluídos.

Aquel traballador que por necesidades da empresa non desfrute as súas vacacións no dito período, maio-outubro, percibirá unha bolsa de 100 euros.

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 ata que non exerciten o resto dos seus compañeiros de traballo.

Os traballadores que non poidan desfrutar as vacacións por encontrarse xa con anterioridade ao período de vacacións en situación de IT por accidente laboral, maternidade ou hospitalización, terán dereito ao desfrute destas sempre que causen alta antes de rematar o ano natural. Neste caso non terán dereito a percibir a bolsa de vacacións mencionada anteriormente.

O traballador tera dereito á recuperación dos días festivos que coincidan co seu período de vacacións.

Artigo 17º.-Xornada de traballo.
A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, que serán prestadas de luns a sábados pola mañá, rematando o dito día a xornada ás 13.30 horas.

Non obstante o anterior, en cada establecemento comercial o empresario poderá chegar a acordos con todos ou algúns dos seus traballadores para a prestación de servizos os sábados pola tarde; neste caso, os traballadores terán dereito ao descanso compensatorio correspondente polo traballo nas tardes deses sábados, segundo o previsto no artigo 6 do Real decreto 1561/1995.

En todo caso, os traballadores obríganse a traballar os sábados pola tarde en caso de existir carga ou descarga de barcos, camións, vagóns, etc.

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 negociarase a primeiros de ano e será exposto nun lugar visible (taboleiro de novas) 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 aboen, en concepto de axudas de custo, as cantidades seguintes:

A axuda de custo completa será de 28,99 euros/diarios e a media axuda de custo de 7,47 euros/diarios.

O importe das axudas de custo completas e medias axudas de custo previstas, aboaranse ao comezo do desprazamento.

Nos casos en que por necesidades de servizo da empresa o traballador empregue 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 dalungha das súas prorrogas 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 teña concertado con anterioridade calquera outro igual ou superior, unha póliza de seguro colectivo e/ou individual de accidentes persoais que cubra e garanta os riscos profesionais e extraprofesionais, de morte ou invalidez permanente, por un capital de dous millóns de pesetas euros, en ambos os casos.

Artigo 21º.-Excedencia por maternidade.
Será obrigatorio o reingreso dos traballadores que se acollesen á excedencia prevista no número 3º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores, logo de aviso de reingreso con dous meses de antelación ao remate do período de excedencia solicitado.

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

Transcríbese para efectos informáticos o disposto no ET, de tal maneira que se modificará automaticamente na forma en que se modifique o texto legal:

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, contando 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, agás que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidentes ou enfermidade non poida valerse 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 dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio dela dará fin á que, se é o caso, se viñese desfrutando.

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 do cal 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 este prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 22º.-Roupas de traballo.
As empresas facilitarán dúas pezas de traballo ao ano, unha cada semestre, en concepto de útiles de traballo, ao persoal con actividade tal que aconselle o seu emprego.

Artigo 23º.-Pluriemprego.
As partes asinantes deste convenio consideran conveniente erradicar o pluriemprego, como regra xeral.

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

Para coadxuvar ao obxectivo de controlar o pluriemprego considérase esencial o cumprimento exacto do requisito de 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 ao remate da relación laboral, conforme dispón o artigo 64.1º.5 do Estatuto dos traballadores. O incumprimento desta obriga considerase falta grave para efectos da súa sanción pola autoridade laboral.

Artigo 24º.-Licencias.
Transcríbese para efectos informativos o disposto no artigo 37.3º do Estatuto dos traballadores, de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifica o texto legal.

O texto actual é o seguinte:
«O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio e un día por matrimonio de parentes ata o 2º grao de consaguinidade ou afinidade.

b) Tres días nos casos de nacemento de fillo ou por falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal

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

c) Dous días por traslado do domicilio habitual.
d) 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, aplicarase o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

e) Polo tempo indispensable para a asistencia ao médico, exclusivamente a cobertura da Seguridade Social presentando os correspondentes xustificantes de asistencia.

f) Polo tempo necesario para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis de 20% das horas laborables nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no número 1 do artigo 46º 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 a que tivese dereito na empresa.

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

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 pai en caso de que ambos os dous traballen.

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

As discrepancias xurdidas entre o empresario e o 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 poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada establecida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous e 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».

Por outra parte, de acordo co disposto nos artigos 56 b) e 58 da ordenanza laboral de comercio, o persoal terá dereito a unha licencia retribuída de ata un máximo de 5 días naturais ao ano, por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora, tendo en conta para iso os desprazamentos que o traballador teña que facer e as demais circunstancias que no caso concorran.

Esta licenza, demostrada a súa indubidable necesidade, concederase no acto, sen prexuízo das sancións que poidan impoñérselle ao traballador que alegue causas que resulten falsas.

A referencia que as alíneas b) e c) 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 concorreren 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 quede 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 se iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, agás 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 proviren 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 poderán desfrutarse 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, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Artigo 26º.-Xubilación.
As empresas e traballadores poderán pactar, logo da existencia de común acordo por ambas as partes, xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, debendo as empresas substituílos simultaneamente no momento do 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 isto recomendan que con periodicidade anual, e logo de acordo entre empresario e traballadores, se realicen recoñecementos médicos de todo o persoal das empresas, a través do Gabinete de Seguridade e Hixiene de Rande ou, se é o caso, das mutuas patronais de accidentes de traballo, ou noutra forma que no nivel da empresa se considere oportuna.

Se como consecuencia do recoñecemento médico realizado a un traballador aparecese algún aspecto que puidese afectar á realización do seu traballo, este quedará 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 de 16 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación.

b) Acumulación de horas sindicais. No nivel de 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. En todos os 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 o prezo de venda ao público nas compras que realicen nos establecementos onde presten oe seus servizos.

Artigo 30º.-Formación.
As empresas de comercio de materiais de construción colaborarán coas organizacións empresariais e sindicais para a realización de cursos de formación para os/as traballadores/as, segundo o acordo de formación continua, sendo as organizacións empresariais e sindicais os órganos autorizados e con competencia para desenvolver ese labor.

Aos traballadores/as que participen en cursos de formación continua teránselles en conta éstos para efectos de promoción interna e o acceso as categorías superiores.

As horas empregadas polo traballador/a na realización de cursos de formación continua consideraranse como tempo de traballo efectivo, sempre que non haxa coincidencia de dous traballadores dun mesmo departamento.

Artigo 31º.-Contratación.
-Contrato en 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 dous anos e a súa retribución será do 85% para o primer o ano e 90% para o segundo ano do salario base da súa categoría profesional.

-Contrato para a formación.
O contrato para a formación poderase celebrar con traballadores con idades comprendidas entre os 16 anos e os 20, ambos os dous incluídos, 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 seis meses, nin superior a dous anos e medio, e poderá prorrogarse por períodos de seis meses ata alcanzar o tope dos dous anos e medio por considerarse este tempo suficiente para adquirir a formación necesaria para desempeñar o seu traballo, computándose os anos de formación para a antigüidade na empresa.

A xornada de traballo será de 34 horas efectivas de traballo semanais, dedicándose as seis restantes á formación teórica. De non se cumprir este requisito, entenderase, agás proba en contrario, que non existiu formación.

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 entregaralle un certificado acreditativo do tempo traballado con referencia ao oficio obxecto da formación.

O salario será do 85% do salario base da súa categoría profesional o primeiro ano e do 90% o segundo ano.

Os traballadores contratados en formación non poderán realizar horas extraordinarias.

Non se poderá facer contratos de formación para o grupo 1.
-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 celebrar en épocas de acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

A duración máxima deste contrato será de 12 meses dentro dun período de 18 meses, cunha indemnización ao seu termo de dous días de salario por mes de traballo.

No suposto de formalizar o contrato por tempo inferior ao máximo poderá prorrogarse unha única vez.

-Contrato por obra ou servizo determinado.
Só se poderá realizar este convenio para feiras, exposicións, promocións de produtos e por obra determinada.

A duración máxima destes contratos non poderá ser superior a dous anos e medio.
Ao remate do contrato por expiración do tempo pactado, o traballador percibirá unha indemnización económica equivalente a dous días de salario por mes traballado.

-Contrato de interinidade.
É o contrato para substituír traballadores con dereito a reserva do posto de traballo (maternidade, vacacións, IT, etc.).

Especificarase no contrato o nome, apelidos, posto do 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 indicarase a categoría profesional e o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ano e a súa distribución.

A xornada de traballo efectivo será o 77% da xornada pactada no convenio colectivo.

Cando a xornada sexa partida, esta só se poderá interromper unha soa vez. A interrupción será de dúas horas. O seu tramo máis curto de prestación efectiva de traballo será de catro horas.

Non se poderá realizar horas extraordinarias.
Converteranse en contratos a xornada completa aqueles que durante 30 días continuados ou de forma alternativa realizasen prolongacións de xornada.

Os postos de traballo de tempo completo non se cubrirán con esta modalidade contractual.

-Período de proba.
Poderá concertarse por escrito un período de proba, con suxeición aos límites de duración seguintes:

Grupo V e IV: 30 días.
Grupo III e II: 60 días.
Grupo I: 120 días.
-Compromiso de emprego fixo:
A partir do asinamento deste convenio (maio de 2002), establécese como obrigatorio en empresas de máis de cinco traballadores unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 60%.

Para a vixilancia do cumprimento deste compromiso, as empresas acollidas por este convenio están obrigadas a presentar os datos do cadro de persoal, coa especificación dos tipos de contrato, á comisión paritaria e a petición desta.

Artigo 32º.-Comisión paritaria.
Para a interpretación e cumprimento de cantas cuestións se deriven da aplicación deste convenio, establécese unha comisión paritaria integrada por tres representantes de cada unha das partes, escollidos de entre os membros da comisión deliberadora.

Artigo 33º.-Lexislación subsidiaria.
En todo o non expresamente previsto neste convenio obsérvase o establecido no Estatuto dos traballadores e demais disposicións de xeral ou especial aplicación.

Artigo 34º.-Faltas e sancións.
Aplicarase o disposto nos artigos 12 ó 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 clasificarase, atendendo á súa importancia e transcendencia, en leve, grave ou moi grave.

Considéranse 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 presencia de público.

6. O abandono do traballo sen causa xustificada, aínda cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia deste se orixinase prexuízo grave á empresa ou causase risco á integridade das persoas, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

7. Falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e imaxe da empresa.

8. Non atender 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 se derivase prexuízo para a empresa ou para as persoas poderá ser cualificada como falta moi grave.

3. Descoido importante na conservación dos xéneros ou do material da empresa.
4. Simular a presenza doutro traballador, fichando ou asinando por el.
5. As discusións con outros traballadores en presencia do público ou que transcenda a este.

6. Empregar para uso propio artigos, utensilios ou pezas de 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 sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción ou amoestación por escrito.

Considerase como faltas moi graves as seguintes:
1. Faltar máis de dous días ao traballo sen a debida antelación 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 con 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 desperfectos en materiais, utensilios, ferramentas, maquinarias, aparellos, instalacións, edificios e documentos da empresa.

5. O roubo, furto ou malversación cometidos tanto contra a empresa como contra os compañeiros de traballo ou contra 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 revelarlle a persoas estrañas a ela o contido destes.

7. Orixinar frecuentes liortas ou 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 ao respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo prevalecéndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela.

11. A comisión por un superior dun feito arbitrario que supoña a vulneración dun dereito do traballador legalmente recoñecido, de onde se derive un prexuízo grave para o subordinado.

12. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e imaxe da empresa.

13. A embriaguez habitual e drogodependencia manifesta en xornada laboral e no seu posto de traballo. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados unha soa vez serán constituídos 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 se ter producido a primeira.

Correspóndelle á dirección da empresa a facultade de impoñer sancións nos termos estipulados no presente 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 aos trámites previstos na lexislación xeral.

As sancións que poderán impoñerse 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 se ter cometido.

Artigo 35º.-Clasificación profesional.
As partes asinantes comprométense á creación dunha comisión cuxo traballo se desenvolverá ao longo da vixencia deste convenio, que revisará a definición e funcións das categorías existentes, co obxectivo de evitar posibles discriminacións, así como para adaptar medidas para un maior acceso de mulleres a todas as profesións e categorías que eliminen o exceso de segregación ocupacional.

Artigo 36º.-Saúde laboral.
As partes negociadoras entenden e asumen que a existencia do acoso sexual ou moral pode afectar a vítima na súa prestación de servizos de moitas formas(absentismo, estrés, falta de atención, ...), podendo afectar a saúde e seguridade no traballo repercutindo na doutros traballadores e traballadoras.

Neste senso, os comités de saúde laboral e delegados de prevención, terán en conta as ditas circunstancias á hora de realizar a avaliación de riscos.

Para coñecemento xeral definimos os dous conceptos:
Acoso moral: constitúe acoso moral toda conduta xestual, verbal, comportamento ou actitude, que atenta pola súa repetición e/o sistematización contra a dignidade e a integridade física ou psiquica dunha persoa, que se produce no marco de organización e dirección dun empresario, degradando as condicións de traballo da vítima e poñendo en perigo o seu emprego. Cando este tipo de comportamento teña relación ou como causa o sexo ou o xénero dunha persoa, constituirá acoso moral discriminatorio.

Acoso sexual: considerarase acoso sexual en senso amplo calquera comportamento contrario a dignidade e liberdade sexual, cuxo carácter ofensivo e indesexado por parte da vítima e ou debería ser coñecido pola persoa que o realiza, podendo interferir negativamente no seu contexto laboral ou cando a súa aceptación sexa empregada como condición para evitar consecuencias adversas tanto no desenvolvemento do traballo como nas expectativas de promoción da vítima.

Artigo 37º.-Principio de igualdade e non discriminación no traballo.
Respetarase o principio de igualdade no traballo a todos os efectos, non admitíndose discriminacións por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, condición sexual, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, etc.

Tampouco haberá discriminación por razóns de diminucións psíquicas, físicas ou sensoriais, sempre que se estiver en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego do que se trate.

Ambas partes conveñen que son obxectivos importantes para o logro dunha igualdade de oportunidades sistemática e planificada as seguintes:

Que tanto homes como mulleres gocen da igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.

Que mulleres e homes reciban igual retribución por traballos de igual valor, así como que haxa igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outro sentido.

Que os postos de traballo, as prácticas laborales, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal maneira que sexan adecuadas tanto para mulleres como para os homes.

Táboa de salarios do sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra 2004

* Grupo I: enxeñeiros, licenciados e dirección:
Director xeral de empresa:1.066,93.
Titulado de grao superior:959,18.
* Grupo II: enxeñeiros técnicos peritos e axudantes titulados:
Xerente de empresa:904,89.
Titulado de grao medio:797,53.
Delineante-debuxante:808,33.
* Grupo III: xefes de administración e de taller:
Xefe de división:926,75.
Xefe de persoal, compras e vendas:905,30.
Xefe de administración:851,41.
Encargado:797,54.
Xefe de almacén:743,67.
* Grupo V: oficiais administrativos:
Contable:732,88.
Oficial administrativo:711,30.
Axente comercial-viaxante:689,97.
Dependente:668,21.
Operador informático:711,30.
Vendedor:711,30.
Secretario/a:667,30.
* Grupo VII: auxiliares administrativos:
Auxiliar administrativo:668,21.
Auxiliar de caixa:614,29.
Telefonista:614,29.
* Grupo VIII: oficiais de 1ª e de 2ª:
Profesional de oficio de 1ª:668,21.
Profesional de oficio de 2ª:625,16.
Chofer transporte pesado 1ª:668,21.
Chofer transporte lixeiro 2ª:625,16.
* Grupo IX: oficiais de 3ª e especialistas:
Escaparatista:754,13.
Mozo especializado:625,16.
Profesional de oficio de 3ª:625,16.
Cobrador:614,29.
* Grupo X: traballadores de máis de 18 anos non cualificados:
Axudante:625,16.

Persoal de limpeza:556,81.