



1. Faltar máis de dous días ó 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 súa actividade.

4. Facer desaparecer, inutilizar ou causar danos en materiais, útiles, ferramentas, maquinarias, aparatos, instalacións, edificios, aparellos e documentos da empresa.

5. O roubo, furto ou malversación cometidos tanto á empresa coma ós compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante a xornada laboral en calquera outro lugar.

6. Viola-lo segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, ou revelar a persoas estrañas a esta o contido destes.

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

8. Falta notoria de respecto ou consideración ó público.

9. Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración ós xefes ou ós seus familiares, así como ós compañeiros e subordinados.

10. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente ó respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo valéndose 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 ó 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 constitutivos de falta grave.

14. Diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do seu traballo, sempre que non estea motivada por dereito ningún recoñecido polas leis.

15. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de producirse a primeira.

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 ó traballador, facendo consta-la data e os feitos que a motivan.

Para a imposición de sancións seguiranse os 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: dende 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 ós dez días, para as faltas graves ós vinte días e para as moi graves ós sesenta días a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, ós seis meses de cometerse.

#### Anexo I

##### Táboa salarial ano 2008

Grupo I: enxeñeiros, licenciados e dirección:

Director xeral de empresa; 1.247,40 euros

Titulado de grao superior; 1.123,47 euros

Grupo II: enxeñeiros técnicos, peritos e axudantes titulados:

Xerente de empresa; 1.235,04 euros

Titulado de grao medio; 937,49 euros

Grupo III: xefes administrativos e de taller:

Xefe de departamento ou sección; 1.086,28 euros

Encargado de departamento ou sección; 838,26 euros

Grupo V: oficiais administrativos:

Oficial de contabilidade; 863,12 euros

Oficial administrativo e informático; 838,27 euros

Vendedor viaxante- axente comercial; 838,27 euros

Dependente de atención ó público; 788,72 euros

Grupo VII: auxiliares administrativos:

Auxiliar administrativo; 788,72 euros

Axudante administrativo; 726,66 euros

Grupo VIII: oficiais de 1ª e de 2ª:

Profesional de oficio de 1ª; 788,72 euros

Profesional de oficio de 2ª; 739,19 euros

Chofer transporte pesado 1ª; 788,72 euros

Chofer transporte lixeiro 2ª; 739,19 euros

Grupo IX: oficiais de 3ª e especialistas:

Mozo especializado; 739,19 euros

Profesional de oficio de 3ª; 739,19 euros

Limpador/a; 660,58 euros

Outros conceptos económicos

Axuda de custos completa: 35 €/ día

Media axuda de custos: 10 €/ día

Quilometraxe: 0,20 €/km

Sobresoldo de transporte urbano: 3 €/ por día de traballo efectivo

#### Consellería de Trabajo

##### Delegación Provincial Ourense

##### Sección Relaciones Laborales

##### Asunto convenio colectivo

Una vez visto el texto del convenio colectivo para el sector de comercio de materiales para la construcción y saneamiento de Ourense año 2008 (código de convenio n.º 3200965) suscrito, el día 24 de abril de 2008, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los representantes de la Asociación de Empresarios de Materiales para la Construcción (ASEMACO), y de otra, en representación de los trabajadores/as del sector, por los representantes de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación Intersindical Galega (CIG), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real



decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, esta delegación provincial acuerda;

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta Delegación Provincial y notificación a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

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

Ourense, 13 de mayo de 2008. La delegada provincial. P.A. El secretario provincial. Art. 8.3.1 (Decreto 536/2005, de 6 de octubre).

Fdo.: Francisco José Osorio Ferreiro.

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

Artículo 1. Partes firmantes.

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales y económicas entre empresas y trabajadores del sector comercio de materiales para la construcción y saneamiento, de la provincia de Ourense, determinándose que quedan afectados por éste las actividades comprendidas en la venta al por menor y venta al por mayor de artículos y materiales para la construcción y destinados para la ornamentación de ésta.

Artículo 3. Opción.

Cuando en los centros de trabajo de las empresas afectadas se ejerzan, además, otras actividades y estén por ello enmarcadas en otros convenios, los trabajadores que presten servicios indistintamente en una u otra de dichas actividades, tendrán opción de acogerse al convenio que resulte más beneficioso en su conjunto durante la vigencia de este convenio.

Artículo 4. Duración y vigencia.

Entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2008 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 5. Denuncia.

Se entenderá tácitamente denunciado una vez concluido el período de vigencia de éste.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

El personal que con anterioridad al convenio viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas, deberá conservarlas, pudiendo ser absorbidas o compensadas.

Artículo 7. Retribuciones.

Las retribuciones salariales aplicables para el año 2008 son las que para cada categoría se fijan en la tabla salarial anexa.

Artículo 8. Revisión Salarial.

En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del 2008 fuese superior al 2%, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el primer trimestre del 2009. En caso de producirse, este exceso servirá de base para el cálculo de las tablas salariales correspondientes a los años posteriores.

Artículo 9. Plus de transporte urbano.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus de transporte urbano por día efectivo de trabajo, según lo dispuesto en el anexo I. Este plus lo percibi-

rán con independencia del medio utilizado por el trabajador para su desplazamiento.

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

Artículo 10. Complemento de antigüedad.

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

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores percibirán en julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad cada una, del sueldo fijado en la tabla salarial más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada.

Además tendrá una participación en beneficios que se fija en una mensualidad del salario que consta en la tabla salarial según su categoría profesional más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada. Dicha participación se abonará a todo el personal en el mes de marzo de cada año, siendo su fecha de devengo de 1 de enero a 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, percibirá las pagas extraordinarias de julio y Navidad, así como la de beneficios, en la parte proporcional que le corresponda según el tiempo trabajado.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

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

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

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

c) Horas extraordinarias estructurales: mantenimiento. Se entenderá como tales las necesarias por períodos punta de producción, pedidos imprevistos, cambios de turno, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Todo ello es siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley. Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 60% sobre el salario que le correspondería a cada hora ordinaria.

Artículo 13. Complemento por IT.

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

Así mismo, en caso de trabajadoras declaradas en situación de incapacidad temporal por encontrarse en situación de embarazo de alto riesgo, que pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, derivada de riesgos o patologías no relacionadas con agentes, procedimientos o condiciones del puesto de trabajo desempeñado, las empresas complementarán, desde el primer día en que se produzca la



misma, el 100% de su salario. Para que opere el complemento anteriormente citado, se requiere que el diagnóstico consignado en el parte médico de baja expedido por los servicios médicos oficiales, indique expresamente que la trabajadora se encuentra en situación de embarazo de alto riesgo.

#### Artículo 14. Vacaciones.

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

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

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

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

#### Artículo 15. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, que serán prestadas de lunes a sábado. En el 2008, los trabajadores disfrutarán de descanso retribuido las tardes del 24 y 31 de diciembre, el día correspondiente al sábado de Semana Santa así como la mañana del sábado 16 de agosto.

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

#### Artículo 16. Jornada de trabajo en domingo y festivos.

Todos aquellos trabajadores 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, habrá una compensación económica del 100%.

#### Artículo 17. Dietas y desplazamientos.

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

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

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

#### Artículo 18. Seguro complementario de accidentes.

Las empresas deberán suscribir en el plazo de un mes a partir de la fecha de su publicación, y siempre que no tenga concertado con anterioridad cualquier otro, igual o superior, una póliza de seguro colectivo y/o individual de accidentes personales que cubra y garantice los riesgos profesionales, y extra-profesionales, de muerte o invalidez permanente, por un capital de 18.000 €, en ambos casos.

#### Artículo 19. Excedencia por cuidado de familiares.

Será obligatorio el reingreso de los trabajadores que se hayan acogido a la excedencia prevista en el apartado 3º del artículo 46, del Estatuto de los trabajadores, previo aviso de rein-

greso con dos meses de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 20. 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 21. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, y también los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el Artículo 64.1.6, del Estatuto de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

#### Artículo 22. Licencias.

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



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

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

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

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

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

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

g) En el supuesto de que el trabajador, 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.

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

i) 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.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada,

corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. 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, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a par-



tir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el 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 éstos 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 y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el 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 24. Jubilación.

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real decreto 1194/1985, de 17 julio, debiendo las empresas sustituirlos simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores en las condiciones previstas en el citado real decreto.

#### Artículo 25. Reconocimiento médico.

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

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

Artículo 26. Derechos de representación de los trabajadores en la empresa.

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

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

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

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

#### Artículo 27. Descuento en compras.

Los trabajadores tendrán derecho a un descuento del 20% sobre precio de venta al público, en las compras que realicen en los establecimientos en los que presten sus servicios.

#### Artículo 28. 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 sindicatos los órganos autorizados y con competencias para desarrollar esa labor.

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

#### Artículo 29. 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 para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que no tengan titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio o puesto de trabajo.

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.

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

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

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

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

##### Contrato eventual.

De conformidad con lo establecido en el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el cual se desarrolla el art. 15 del ET en materia de duración determinada, este contrato sólo se podrá concertar para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

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

##### Contrato de interinidad

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

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.



ción indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

#### Contrato a tiempo parcial

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

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

#### Período de prueba

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

Grupo I; 120 días

Grupo II y III; 60 días

Grupo V; 30 días

Grupo VII; 30 días

Grupos VIII y IX; 15 días

Compromiso de empleo fijo

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

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

Artículo 30. 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 éste.

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

#### Artículo 31. 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, escogidos de entre los miembros de la comisión deliberadora.

#### Artículo 32. Legislación subsidiaria.

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

#### Artículo 33. Faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 12 al 19 del Acuerdo marco del comercio de ámbito nacional.

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

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

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de éste se origina perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.



3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer 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 la misma.

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

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

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Anexo I

##### Tabla salarial año 2008

Grupo I: ingenieros, licenciados y dirección:

Director general de empresa; 1.247,40 euros

Titulado de grado superior; 1.123,47 euros

Grupo II: ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados:

Gerente de empresa; 1.235,04 euros

Titulado de grado medio, 937,49 euros

Grupo III: jefes administrativos y de taller:

Jefe de departamento o sección; 1.086,28 euros

Encargado de departamento o sección; 838, 26 euros

Grupo V: oficiales administrativos:

Oficial de contabilidad; 863,12 euros

Oficial administrativo e informático; 838,27 euros

Vendedor viajante-agente comercial; 838,27 euros

Dependiente de atención al público; 788,72 euros

Grupo VII: auxiliares administrativos:

Auxiliar administrativo; 788,72 euros

Ayudante administrativo; 726,66 euros

Grupo VIII: oficiales de 1ª y de 2ª:

Profesional de oficio de 1ª; 788,72 euros

Profesional de oficio de 2ª; 739,19 euros

Chófer transporte pesado 1ª; 788,72 euros

Chófer transporte ligero 2ª; 739,19 euros

Grupo IX: oficiales de 3ª y especialistas:

Mozo especializado; 739,19 euros

Profesional de oficio de 3ª; 739,19 euros

Limpiador/a; 660,58 euros

Otros conceptos económicos

Dieta completa; 35 €/día

Media dieta; 10 €/día

Kilometraje; 0,20 €/km

Plus transporte urbano; 3 €/por día de trabajo efectivo

R. 2.465

## IV. ENTIDADES LOCAIS

### IV. ENTIDADES LOCALES

#### Ourense

##### Anuncio

“A Xunta de Goberno Local, en sesión ordinaria do 15 de maio de 2008, adoptou, entre outros, o seguinte acordo”:

Bases xerais para a selección de funcionarios interinos no Concello de Ourense e no Consello Municipal de Deportes.

A Xunta de Goberno Local, de conformidade coa proposta, por unanimidade, acorda:

Aproba-las bases xerais para a selección de funcionarios interinos no Concello de Ourense e no Consello Municipal de Deportes.

Bases xerais para a selección de funcionarios interinos no Concello de Ourense e no Consello Municipal de Deportes  
Primeira.- Obxecto.

É obxecto destas bases a regulamentación dos procesos selectivos que rexerán a selección de funcionarios interinos no Concello de Ourense e no Consello Municipal de Deportes, así