

Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA**

**Convenios colectivos**

*TEXTO DO CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO  
SECTOR DO COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION E SANEAMIENTO,  
PARA OS ANOS 2020 A 2024*

*Convenio o Acordo:* COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION E SANEAMIENTO

*Expediente:* 36/01/0011/2024

*Data:* 08/02/2024

*Asunto:* RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN

*Código de Convenio número:* 36000345011982

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector do COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION E SANEAMIENTO, para os anos 2020 a 2024, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación Provincial de Empresarios de Materiais para a Construción (ASEMACO) e da parte social polas Centrais sindicais maioritarias no sector UGT e CCOO, que foi asinado en data 21 de decembro do 2023.

*Primeiro.*— Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 11 de xaneiro do 2024

*Segundo.*— Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

**FUNDAMENTOS DE DEREITO**

*Primeiro.*— Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*— Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*— Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

Esta xefatura territorial,

*ACORDA:*

*Primeiro.*— Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.*— Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia

*Terceiro.*— Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial

*CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE COMERCIO DE MATERIALES PARA LA  
CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE PONTEVEDRA  
AÑOS 2020 A 2024*

*CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN.*

*ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales y económicas entre empresas y trabajadores/as del Sector Comercio de Materiales para la Construcción y Saneamiento, de la provincia de Pontevedra, determinándose que quedan afectados por el mismo las actividades comprendidas en la venta al por menor y venta al por mayor de artículos y materiales para la construcción y destinados para la ornamentación de la misma, concretamente las empresas que tengan el código nacional de actividad económica CNAE 4673, 4613 y 5153.

*ARTÍCULO 2. DURACIÓN Y VIGENCIA.*

El presente Convenio entrará en vigor a los 10 días de la firma. Tendrá una duración de cinco años, contados a partir del día primero de enero de 2020, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2024. Una vez finalizada la vigencia del Convenio el 31 de diciembre de 2024 y hasta que entre en vigor uno nuevo del mismo ámbito, será de aplicación el presente en su totalidad.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, las partes firmantes hacen constar expresamente que el presente Convenio no precisa denuncia previa para iniciar la negociación del Convenio que lo sustituya y por lo tanto se considera automáticamente denunciado una vez rematada su vigencia.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

### 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/as 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.

## CAPITULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### ARTÍCULO 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes se comprometen a la creación de una comisión cuyo trabajo se desarrollará a lo largo de la vigencia del presente convenio, que revisará la definición y funciones de las categorías existentes, con el objetivo de evitar posibles discriminaciones, así como para adaptar medidas para un mayor acceso de mujeres a todas las profesiones y categorías que eliminen el exceso de segregación ocupacional.

#### GRUPO I DIRECCIÓN:

*Director/a general de empresa:* Persona que, a las órdenes de la administración de la empresa y participando en la elaboración de la estrategia de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de dirección a su cargo.

*Gerente de empresa:*

#### GRUPO II: Técnicos y técnicas

*Titulado/a de grado superior:* Persona que, en posesión de título de grado superior, ejerce en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su título.

*Titulado/a de grado medio:* Persona que, en posesión de título de grado medio, desenvuelve las funciones propias de su título.

*Contable:* Persona que, con iniciativa y responsabilidad, custodia y utiliza la información financiera de la empresa, realiza cálculos, extiende facturas, tiene al día los libros de contabilidad, hace la liquidación y formalización de Seguridad Social y otras tareas propias de las funciones contables de una empresa.

#### GRUPO III: Jefaturas y encargados y encargadas:

*Jefe/a de sección o departamento:* Persona que tiene la responsabilidad o dirección de una de las tareas o departamentos en las que podría estar dividida la empresa.

*Encargado/a de sección:* Persona que está al frente de una sección ejerciendo por delegación funciones de dirección y coordinación de la misma.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

*GRUPO IV: Administración:*

*Oficial administrativo/a:* Persona que desenvuelve y coordina las tareas propias del departamento administrativo.

*Auxiliar administrativo/a:* Persona que, bajo la coordinación de un jefe u oficial administrativo, realiza trabajos propios del departamento administrativo. Debe tener conocimientos generales de informática.

*GRUPO V: Ventas:*

*Comercial/Viajante:* Es aquella persona que realiza viajes por cuenta de la empresa para ofrecer artículos y productos, tomar nota de pedidos e informar a los clientes de las promociones.

*Dependente/a:* Persona que realiza las vendas, con conocimientos amplios de los artículos de venta y productos y puede orientar al público en sus compras.

*GRUPO VI: Profesionales o Especialistas*

*Profesional de oficio:* Personas que ejecutan los trabajos propios de un oficio que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de 1º, 2º y chofer de pesados 1º y de ligeros 2º.

*Mozo/a especializado/a:* Persona que realiza el transporte de mercancías dentro y fuera del establecimiento y cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico

**ARTÍCULO 5. CONTRATACIÓN.***Contrato Fijo Discontinuo.—*

De carácter general, el período mínimo de llamamiento para este tipo de contrato será de 4 meses en un período de un año.

Aquellas empresas o centros de trabajo que no cuenten con apertura durante todo el año natural, podrán reducir este período mínimo hasta el período total de apertura del establecimiento.

Todas las personas fijas discontinuas deberán ser llamados cada vez que se lleven a cabo las actividades para las que fueron contratados. Este llamamiento se realizará por escrito con una antelación de 15 días y siempre en la fecha recogida en el contrato. Esta fecha podrá adelantarse o atrasarse en un máximo de 15 días por causas organizativas teniendo en cuenta que se garantizará el período de ocupación del contrato y de haber más de una persona con esta modalidad de contrato, se hará de forma alternativa.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad de incorporación a su puesto de trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no se podrán celebrar contratos de duración determinada mientras exista fijos discontinuos que no hayan sido llamados, siempre que se trate de personas de la misma categoría profesional.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

Igualmente, en los supuestos en que fuesen precisas de forma simultánea y coincidente en el tiempo la presencia de fijos discontinuos y nuevas incorporaciones con contrato a tiempo determinado o temporales, la duración del contrato temporal no podrá superar el tiempo de ocupación de los fijos discontinuos.

Se podrán efectuar llamamientos manteniendo la condición de fijo discontinua fuera del periodo garantizado.

En el caso de que en un período de tres años se repitan en tiempo aproximadamente coincidente los períodos de llamamiento fuera del período garantizado, este se consolidará como tempo garantizado.

En el caso de que sea necesario ocupar vacantes permanentes indefinidas a tiempo completo dentro de la misma categoría, las personas fijas discontinuas tendrán prioridad para ocuparlas.

Anualmente se elaborará un censo de plantilla fija discontinua que será entregada a la RLPT.

Igualmente se entregará a la RLPT un calendario de previsiones de llamamiento y de comunicaciones de altas efectivas.

*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 y al mes, así como su distribución.

Cuando la jornada sea partida, ésta sólo se podrá interrumpir una sola vez. La interrupción será de un mínimo de 2 horas. La jornada mínima diaria será de cuatro horas, que deberán ser continuadas.

En este tipo de contrato no estará permitida la realización de horas extraordinarias, ni la distribución irregular de la jornada.

Se convertirán en contratos a jornada completa aquellos que durante 60 días continuados o de forma alternativa en un periodo de un año, realicen prolongaciones de jornada, salvo que la ampliación a jornada completa se produzca por la necesidad de sustituir temporalmente a otros trabajadores de la empresa, debiendo indicarse en la modificación del contrato la causa y que se trata de una ampliación de jornada temporal aunque indeterminada.

En caso de incremento de personal o vacante a cubrir, en similares funciones, a igualdad de condiciones, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia a la hora de acceder a la jornada completa. Para estos efectos las empresas publicarán en el tablón de anuncios de cada centro, con quince días de antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida a tiempo completo en el centro en cuestión.

En el caso de que varias personas trabajadoras soliciten la misma vacante, en iguales condiciones de idoneidad, tendrá preferencia la persona con mayor antigüedad en la empresa.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

La realización de las horas complementarias pactadas, se preavisarán con una antelación de 7 días naturales.

Las empresas quedan obligadas a trasladar a final de mes y junto con el recibo del salario la realización de horas complementarias realizadas en ese mes.

En las empresas de más de 50 trabajadores se establece como obligatorio dentro de sus plantillas que no podrá haber más de un 25% de contratos a tiempo parcial.

*Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción.—*

Este contrato se realizará por incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, genere un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.

Será preciso que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

No puede responder a situaciones de trabajo fijo discontinuo definidas en el art. 16.1 del ET.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

La duración máxima será de 90 días en el año natural, atendiendo a situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

*Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de personas trabajadoras.—*

Este tipo de contrato tendrá el objeto de sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, para lo que habrá que especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución, completar la jornada reducida por otra persona trabajadora cuando dicha reducción esté amparada en causas legamente establecidas y para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo o indefinido.

En todo caso en el contrato se tendrá que especificar la causa concreta y, en su caso, el nombre de la persona sustituida o de la que se acoge a la reducción de jornada.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

## Duración y prórroga

La duración será la de la ausencia de la persona sustituida o el periodo de reducción que sustituya. En el caso de la cobertura temporal de un puesto de trabajo, la duración máxima será de tres meses.

Superada la duración máxima no podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto.

### *Contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación.—*

La causa por la que se puede realizar este contrato es la de compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, o a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios (de estar previsto en el plan el programa formativo). Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años (en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se obtuviera el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo).

Esta modalidad de contrato se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Además, estará vinculado a los estudios de formación profesional (FP) o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no había tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

En este tipo de contratos no podrá establecerse período de prueba.

La actividad laboral desarrollada por la persona trabajadora deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral.

El tiempo de trabajo efectivo, que tendrá que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o el 85%, durante el segundo, sobre la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

La retribución no podrá ser inferior al 90% el primer año ni al 95% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo efectivo trabajado. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.





Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

Las empresas podrán solicitar por escrito al SEPE información relativa a si las personas a las que pretenden contratar estuvieron previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información se deberá trasladar a la representación legal da las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

*Contrato formativo para la obtención de práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.—*

Este contrato tiene por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Los requisitos que tienen que cumplir las personas trabajadoras con las que se puede celebrar este tipo de contrato, son estar en posesión de un título universitario o de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio), así como con aquellos que tengan un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Tiene que concertarse dentro dos tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (cinco años si se concierta con una persona con discapacidad).

No podrán subscribirse con quien ya obtuvo experiencia profesional o ha realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en este convenio colectivo.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios de formación objeto del contrato.





Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de las prácticas profesionales, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

La retribución será la fijada en este convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación de contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional, no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET.

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET.

Las empresas podrán solicitar por escrito al SEPE información relativa a si las personas a las que pretenden contratar estuvieron previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información se deberá trasladar a la representación legal da las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder a duración máxima de este contrato.

#### Período de prueba

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

Grupo V y IV: 30 Días

Grupo III y II: 30 Días

Grupo I: 60 Días

#### Compromiso de empleo fijo

Se establece como obligatorio un porcentaje mínimo de empleo fijo del 80%.

Para la vigilancia del cumplimiento de este compromiso, las empresas acogidas por este convenio están obligadas a presentar los datos de plantilla, con la especificación de los tipos de contrato, a la Comisión Paritaria y a petición de esta.

### *CAPITULO III. JORNADA, VACACIONES, HORAS EXTRAS, LICENCIAS.*

En todas las cuestiones relacionadas con permisos y licencias no recogidas en este capítulo se estará a lo estipulado legalmente.

En cuanto a las materias de este capítulo que se vieron afectadas por la aplicación del Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de junio, en el momento en que haya una nueva norma que las modifique, se adaptarán a la misma con el límite de los establecido en el convenio correspondiente al año 2021."



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

*ARTÍCULO 6. JORNADA DE TRABAJO.*

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, que serán prestadas de lunes a sábado por la mañana, finalizando dicho día la jornada a las 13,30 horas.

No obstante lo anterior, en cada establecimiento comercial el empresario podrá llegar a acuerdos con todos o algunos de sus trabajadores/as para la prestación de servicios los sábados por la tarde, en cuyo caso los trabajadores/as tendrán derecho al descanso compensatorio correspondiente por el trabajo en las tardes de esos sábados, según lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995.

En todo caso, los trabajadores/as se obligan a trabajar los sábados por la tarde en caso de existir carga o descarga de barcos, camiones, vagones, etc.

De cualquier manera las horas trabajadas los sábados por la tarde serán retribuidas con un incremento, al menos, del 75% sobre el valor hora.

Los trabajadores/as disfrutarán de descanso retribuido en las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y el día correspondiente al sábado de la Semana Santa.

El calendario laboral se negociará a principios de año y será expuesto en un lugar visible (tablón de anuncios) para conocimiento de todos los trabajadores/as.

*ARTÍCULO 7. 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/la trabajador/a 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 o bien si ya estuviesen fijadas con anterioridad, coincida en su totalidad o en parte con una incapacidad temporal, éstas se disfrutarán al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Aquel trabajador/a que por necesidades de la empresa no disfrute sus vacaciones en dicho periodo Junio-septiembre, percibirá una "bolsa" de 250 euros.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

*ARTÍCULO 8. 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) Cuando sea necesario por acumulación de tareas.
- c) Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 100% (cien por ciento) sobre el valor de la hora simple, cuando se realicen en días hábiles.
- d) Si la jornada se realiza en día feriado, o que por de acuerdo a ley, o por gozarse de descanso semanal, el recargo será del 150% (ciento cincuenta por ciento) sobre el valor de la hora de los días laborales.
- e) El máximo semanal permitido de realización de horas extras es de 8 (ocho) con consentimiento del trabajador/a.
- f) La prestación del trabajo en horas extraordinarias es de carácter voluntario.

*ARTÍCULO 9. LICENCIAS.*

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Un día por matrimonio de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Cinco días en los casos de nacimiento de hijo, o por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica con reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a la de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los casos de enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica con reposo domiciliario el permiso podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa.

- d) Dos días por traslado de domicilio.
- e) Hasta seis días al año para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título de enseñanza reglada, previa solicitud con la debida antelación y posterior justificación.
- f) Por el tiempo indispensable para:
  - I. La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
  - II. Para acompañamiento de hijos menores de catorce años o con discapacidad y personas dependientes a la asistencia sanitaria.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

III. Para asistencia al médico, tanto de la Sanidad Pública como Privada, presentando los correspondientes justificantes de asistencia.

IV. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

V. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

VI. Para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando esta licencia suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de Estatuto de los trabajadores y/o trabajadoras.

- g) Cinco días naturales al año por necesidad de atender personalmente asuntos propios. Esta licencia se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas o que no supongan justificación suficiente.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

La referencia que se hace al cónyuge, se entenderá hecha al compañero o compañera que en situación estable y acreditada en el registro correspondiente, conviva con el trabajador o trabajadora.

#### *ARTÍCULO 10. PERMISO POR ATENCIÓN DE HIJOS LACTANTES Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 16 días naturales de permiso, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses».

La concreción horaria, la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria y del período de referencia legal. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación de la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En todo lo no regulado en este artículo, se aplicará el artículo 37.4 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Las discrepancias jurídicas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos, serán resueltos por la jurisdicción competente o través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

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

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

#### *ARTÍCULO 11. 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.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

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 pre adoptivo como permanente, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de ocho 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 los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los 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 y/o trabajadoras 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.

En lo que se refiere a la suspensión del contrato por paternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 48 Bis del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores/as modificado por la Ley 22/2013

#### *ARTÍCULO 12. PERMISO PARENTAL.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.»

### ARTÍCULO 13. EXCEDENCIAS.

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

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

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría á la suya que hubiese o se produjesen en la empresa.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.





Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

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

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Así mismo podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

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

#### *CAPITULO IV. AVANCE EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.*

##### *ARTÍCULO 14. 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 la viene aconsejando.

Las empresas facilitarán ropa de trabajo adecuada para las trabajadoras embarazadas durante el periodo de gestación.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

*ARTÍCULO 15. VIGILANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.*

Según lo establecido en el artículo 26 la Ley 31/1995 del 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales que estable que si de la evaluación de riesgos se desprende que las condiciones de trabajo suponen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o en periodo de lactación, la empresa adaptará las condiciones o tiempo de trabajo de la afectada.

Si esto no fuese posible, con el certificado y el informe que menciona el mencionado artículo, pasará a desempeñar un puesto o función diferente o compatible con su estado. Si este puesto no pudiera ser de su grupo o categoría, conservará el derecho de las retribuciones de su puesto de origen.

En el caso de que el cambio no resultase técnica u objetivamente posible, se podrá declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactación natural de hijos o hijas menores de nueve meses.

La suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, finalizara el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto las trabajadoras percibirán un complemento sobre la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100% del salario.

*ARTÍCULO 16. RECONOCIMIENTO MÉDICO.*

Las partes firmantes del Convenio consideran necesaria la colaboración de todos en la adopción de medidas preventivas orientadas a la disminución de los riesgos de enfermedades y accidentes de los trabajadores/as de las empresas. Por ello recomiendan que con periodicidad anual, y previo acuerdo entre empresario y trabajadores/as, se realicen reconocimientos médicos de todo el personal de las empresas, a través 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 17. 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 30.000 €, en ambos casos. El cobro de la cantidad asegurada estará en cualquier caso supeditado a los términos y condiciones establecidos en las pólizas de seguros.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

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

#### *CAPITULO V. RETRIBUCIONES.*

##### *ARTÍCULO 18. RETRIBUCIONES.*

Las retribuciones salariales para los años de vigencia del Convenio son las que para cada categoría se fijan en la tabla salarial anexa, acordando las siguientes especificaciones:

Para los años 2020 y 2021 se estará a lo establecido en la disposición adicional única de este convenio.

- Año 2022: incremento salarial del 4,00%
- Año 2023: incremento salarial del 3,50%
- Año 2024: incremento salarial del 3,00%

Los atrasos correspondientes a los años 2022 y 2023, se abonarán en los cuatro meses siguientes a la publicación del convenio.

##### *ARTICULO 19. REVISIÓN SALARIAL.*

En caso de que la suma de los IPCs publicados por el INE a 31 de diciembre de cada uno de los años 2023 y 2024 registrase un incremento superior a la suma del incremento pactado para dichos dos años (6,5%), dicho exceso, con máximo de un 1%, se incrementará en la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2023, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, aplicándose con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2024 y sirviendo así mismo de base de cálculo para las tablas salariales del año 2024.

##### *ARTÍCULO 20. AUMENTOS POR AÑOS DE SERVICIOS.*

La antigüedad consolidada, no se incrementará durante la vigencia del presente convenio.

##### *ARTÍCULO 21. PAGAS EXTRAS.*

El personal afectado por este Convenio percibirá en Marzo, Julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias, denominándose respectivamente: Primavera, Verano y Navidad.

*Paga de Primavera:* Su pago se hará efectivo en el mes de marzo, excepto que se acuerde entre trabajadores/as y empresa su prorrateo. Alcanzado dicho acuerdo su pago se hará efectivo de forma prorrateada en las doce mensualidades, siendo su importe equivalente a una mensualidad del salario según su categoría profesional más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

*Paga de Verano:* Su pago se hará efectivo en el mes de julio, devengándose desde la fecha de cobro de la paga anterior, es decir del 1 Julio al 30 Junio. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario que consta en la tabla salarial según su categoría profesional más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada, fijándose la fecha de pago el 30 de Julio.

*Paga de Navidad:* Su pago se hará efectivo en el mes de diciembre, devengándose desde enero a diciembre. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario que consta en la tabla salarial según su categoría profesional más el complemento si procediese de antigüedad consolidada, fijándose la fecha de pago el 30 de Diciembre.

#### *ARTÍCULO 22. COMPLEMENTO POR IT.*

Durante las situaciones de baja por riesgo en el embarazo, las empresas complementarán desde el primer día el 100% del salario.

Durante las situaciones de incapacidad laboral debidas a accidente laboral, hospitalización o intervención quirúrgica, las empresas complementarán desde el primer día el 100% del salario.

En el resto de situaciones de incapacidad laboral, las empresas complementarán hasta el 75% del salario desde el primer día de baja hasta la fecha que este porcentaje repercuta en la Seguridad Social.

#### *ARTÍCULO 23. 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 siguientes:

La dieta completa será según tabla anexa.

El importe de las dietas y medias dietas previstas, se abonarán al comienzo del desplazamiento.

En los casos en que por necesidades de servicio de la empresa, el trabajador/a utilice su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad estipulada en tabla anexa.

### *CAPÍTULO VI. ACCIÓN SOCIAL.*

#### *ARTÍCULO 24. DESCUENTO EN COMPRAS.*

Los trabajadores/as 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.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

*ARTÍCULO 25. JUBILACIÓN PARCIAL.*

Al amparo del Artículo 166.2 de la ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores/as, de común acuerdo entre trabajador y empresario se podrán pactar jubilaciones parciales y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, siempre y cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y en especial el de la edad, que no podrá ser inferior a los 61 años.

*CAPITULO VII. ACCIÓN SINDICAL.**ARTÍCULO 26. FORMACIÓN.*

Las empresas de Comercio de Materiales de Construcción, colaborarán con las organizaciones empresariales y sindicatos para 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.

Las horas empleadas por el trabajador/a en la realización de cursos de formación continua se considerarán como tiempo de trabajo efectivo, siempre que no haya coincidencia de dos trabajadores/as de un mismo departamento.

*ARTÍCULO 27. COMISIÓN DE FORMACIÓN.*

Las partes firmantes, y en conexión con el Artículo 29 del presente convenio, se comprometen a crear una Comisión de Formación con el objetivo de incentivar y tratar todo lo concerniente a la formación de trabajadores/as y empresarios, dentro de las competencias que la legislación vigente en esta materia les permita. Las decisiones de esta comisión serán siempre de mutuo acuerdo.

*ARTÍCULO 28. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS EN LA EMPRESA.*

a) Crédito de horas. Los delegados de personal dispondrán de un crédito de 16 horas mensuales retribuidos 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/as.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

d) Delegado sindical. En los centros de trabajo con plantilla superior a 40 trabajadores/as, podrá existir un delegado sindical, en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Como competencia del Comité de Empresa o delegación del personal, el derecho a recibir información, al menos anualmente, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad en el trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, según lo dispuesto en el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.

#### *ARTÍCULO 29. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO*

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones 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 psíquicas, físicas 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 los siguientes:

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

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

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

Será obligatorio elaborar un Plan de Igualdad cuando la Empresa supere los doscientos cincuenta trabajadores/as.

#### *CONCILIACION*

Cuando las vacaciones del padre coincidan con las 16 semanas de baja maternal o con los 14 días de lactancia, el turno vacacional del padre se podrá trasladar para su disfrute, a fecha distinta a la inicialmente prevista, excepcionalmente incluso fuera del año de su devengo si para evitar el solapamiento de estos periodos, no fuese posible hacerlo dentro de él.

El padre podrá optar por modificar el momento del disfrute de sus vacaciones con el fin de unir las al momento del disfrute de las 4 semanas de paternidad.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

*TRABAJO DE IGUAL VALOR*

Se considera trabajo igual cuando las personas realizan el mismo trabajo y/o las mismas funciones, en el grupo profesional.

Se consideran trabajos de igual valor cuando las personas realizan trabajos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

*CAPITULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y OTROS.**ARTÍCULO 30. FALTAS Y SANCIONES.*

Para la imposición de faltas y sanciones a los trabajadores afectados por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio, y subsidiariamente a lo establecido en el Convenio Colectivo de Comercio Vario de Pontevedra.

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

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

Supondrá una circunstancia agravante el hecho de llevarla a cabo valiéndose de una posición jerárquica.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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





Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

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/as en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

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



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

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.

### *ARTÍCULO 31. SALUD LABORAL*

Las partes negociadoras entienden y asumen que la existencia del acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención,...), pudiendo afectar a la salud y seguridad en el trabajo repercutiendo en la de otros trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, los comités de salud laboral y delegados de prevención, tendrán en cuenta dichas circunstancias a la hora de realizar la evaluación de riesgos, valorando la posibilidad de implantar un Protocolo de actuación para su prevención y tratamiento.

Para conocimiento general definimos los dos conceptos:

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

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

### *ARTÍCULO 32. VIOLENCIA DE GÉNERO*

La violencia de género, como expresa la ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, en el apartado 3 de su artículo 1, comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la prohibición arbitraria a la libertad.

Acreditada la situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras en los términos establecidos en el artículo 23 de la ley orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a las que se refiere el artículo 21 en orden a los derechos laborales y las prestaciones a la de la seguridad social.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo de acuerdo con la empresa.

No se computaran como faltas de asistencia al trabajo, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales oficiales de atención o servicios de salud, según proceda.

Será nulo el despido, la extinción del contrato o cualquier acción o decisión empresarial que perjudique a las trabajadoras durante los periodos de tratamiento de fertilidad, inseminación, embarazo, posparto y lactancia. Así mismo será nulo el despido, la extinción del contrato o cualquier otra acción o decisión empresarial que perjudique a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, que tenga su origen en el disfrute de los derechos de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, reconocidos en la Ley.

### *ARTÍCULO 33. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.*

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

### *ARTÍCULO 34. PLURIEMPLEO.*

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



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

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/as 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/as 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 64.1.5, del Estatuto de los Trabajadores/as. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

#### *ARTÍCULO 35. PARTES FIRMANTES.*

Son partes firmantes del presente Convenio las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores/as y la Asociación Provincial de Empresarios de Materiales para la Construcción (ASEMACO), en representación de los empresarios del Sector.

#### *ARTÍCULO 36. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA.*

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

#### *ARTÍCULO 37. COMISIÓN PARITARIA.*

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros que serán designados a partes iguales por cada uno de los participantes en la firma del convenio, sindical y empresarial. Una y otra podrán dotarse de asesores.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y tendrán la misma eficacia y rango que la norma que fuera interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuándo fuese requerida por alguna de las partes a través de una orden del día, también podrá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

#### *Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.*

##### 1. La comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad de los preceptos del mismo.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del presente convenio y, en su caso, remitirá su informe a la Comisión Negociadora que deberá constituirse expresamente para tal efecto.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

- Cuantas otras funciones deriven expresamente o a las que se haga especial referencia en el articulado del presente convenio.
2. Las partes firmantes del presente texto, empresarios y trabajadores/as, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran formularse en relación con la interpretación y aplicación del mismo.
  3. Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.
  4. La comisión, una vez recibido el escrito-propuesta y, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitir el oportuno dictamen o informe, según proceda. Transcurrido dicho plazo sin emitirse la resolución ni dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.
  5. Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (AGA).

#### *ARTÍCULO 38. NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.*

Cuando se produzcan discrepancias para la No aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, se adoptarán los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015 de 18 de Junio, (publicado en el DOG nº 137, el 22 de julio de 2015), por lo que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de convenios colectivos y se regula su funcionamiento, o en su caso, se recurrirá al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (A.G.A.).

#### *DISPOSICIÓN ADICIONAL*

Las empresas abonarán a todas las personas trabajadoras a las que se les aplique este convenio de sector, y que hayan prestado servicios entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2021, una paga de 200 euros no consolidables, que podrá hacerse efectiva por parte de las empresas de manera fraccionada, y deberá ser abonada obligatoriamente dentro de los cuatro meses siguientes a la publicación de este convenio. En caso de que durante esos dos años, la persona trabajadora estuviese de alta a tiempo parcial, percibirá la indicada cantidad en proporción a su jornada. Igualmente, la indicada cantidad se abonará proporcionalmente al tiempo que la persona trabajadora estuviese de alta en la empresa, durante los dos años indicados.



Luns, 19 de febreiro de 2024

Núm. 35

## TABLA SALARIAL 2020 - 2024

TABLA SALARIAL AÑOS 2022-2024				
Convenio MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN PONTEVEDRA				
CATEGORIAS/GRUPOS/OFIICIOS	2020- 2021	2022	2023	2024
		4%	3,50%	3%
<b>GRUPO I: Dirección</b>				
Director/a general de empresa	1.651,84	1.717,91	1.778,04	1.831,38
Gerente de empresa	1.420,74	1.477,57	1.529,28	1.575,17
<b>GRUPO II: Técnicos/as</b>				
	0,00			
Titulado/a grado Superior	1.498,14	1.558,07	1.612,60	1.660,98
Titulado/a grado Medio	1.283,00	1.334,32	1.381,02	1.422,45
Contable	1.175,39	1.222,41	1.265,19	1.303,15
<b>GRUPO III: Jefes/as y Encargados/as</b>				
Jefe/a de Sección o departamento	1.421,89	1.478,77	1.530,52	1.576,43
Encargado/a de Sección	1.267,61	1.318,31	1.364,46	1.405,39
<b>GRUPO IV: Administración</b>				
Oficial Administrativo	1.144,60	1.190,38	1.232,05	1.269,01
Auxiliar Administrativo	1.083,14	1.126,47	1.165,89	1.200,87
<b>GRUPO V: Ventas</b>				
Vendedor/a Comercial Viajante	1.144,60	1.190,38	1.232,05	1.269,01
Dependiente/a	1.083,14	1.126,47	1.165,89	1.200,87
<b>GRUPO VI: Profesionales o Especialistas</b>				
Profesional de oficio de 1ª	1.083,14	1.126,47	1.165,89	1.200,87
Profesional de oficio de 2ª	1.021,73	1.062,60	1.099,79	1.132,78
Chofer Vehículo Pesados 1ª	1.083,14	1.126,47	1.165,89	1.200,87
Chofer Vehículo Ligeros 2ª	1.021,73	1.062,60	1.099,79	1.132,78
Mozo/a Especializada	1.021,73	1.062,60	1.099,79	1.132,78
<b>Otros Conceptos</b>				
Dieta Completa	40,92	42,56	44,05	45,37
Mitad de Dieta	11,69	12,16	12,58	12,96
Kilometraje (Euros Kilómetro)	0,24	0,25	0,26	0,26
Personal de limpiezas (salario hora)	5,03	5,23	5,41	5,57

