

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE COMERCIO**  
**MATERIALES PARA LA CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE**  
**PONTEVEDRA PARA LOS AÑOS 2018 Y 2019**

**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.

**Artículo 2. Duración y vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor a los 10 días de la firma. Tendrá una duración de dos años, contados a partir del día primero de enero de 2018, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2019. Una vez finalizada la vigencia del Convenio el 31 de Diciembre de 2019 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; esto es la incorporación de la denuncia automática.

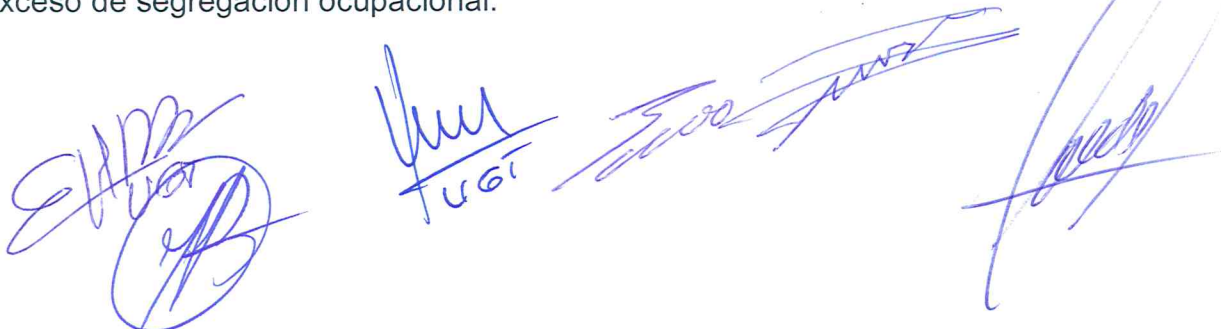
**Artículo 3. Opción.**

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.





## Artículo 5. 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, incluidos los certificados de profesionalidad.

La duración de este contrato, en todo caso, estará a lo dispuesto según la legislación vigente, siendo su retribución del 95% y 100% del Salario Base de su categoría profesional durante el primero y segundo año respectivamente de vigencia del mismo.

### Contrato para la formación

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores/as con edades comprendidas entre los 16 años y los 25 años, ambos inclusive, 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, en todo caso, estará a lo dispuesto según la legislación vigente, pudiendo prorrogarse por un máximo de dos veces y por periodos mínimos de 6 meses hasta alcanzar el tope de los 2 años y medio por considerarse este tiempo suficiente para adquirir la formación necesaria para desempeñar su trabajo, computándose los años de formación para la antigüedad en la empresa.

La jornada de trabajo será de 30 horas efectivas de trabajo semanales durante el primer año y 34 en el resto de duración del contrato, dedicando las restantes horas a la formación teórica. De no cumplirse este requisito, se entenderá, salvo prueba en contrario, que no ha existido formación.

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 la misma o distinta empresa.


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

El salario será del 95% y 100% del Salario Base y demás complementos salariales previstos en este convenio para el primer y segundo año respectivamente.

Los trabajadores/as contratados en Formación no podrán realizar horas extraordinarias. No se podrá hacer contratos de formación para el Grupo 1.

### Contrato eventual.

De conformidad con lo establecido en el RD. 2720/1998 de 18 de diciembre, por el cual se desarrolla el Artículo 15 del E.T. en materia de duración determinada, este contrato sólo se podrá celebrar en épocas de acumulación de tareas o exceso de pedidos.





La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con una indemnización a su término de 2,5 días de salario por mes de trabajo.

En el supuesto de formalizar el contrato por tiempo inferior al máximo podrá prorrogarse una única vez.

### **Contrato para obra o servicio determinado**

Sólo se podrá realizar este contrato para ferias, exposiciones, promociones de productos por obra determinada.

La duración máxima de estos contratos no podrá ser superior a dos años y medio.

A la finalización del contrato por expiración del tiempo pactado, el trabajador/a percibirá una indemnización económica equivalente a 2,5 días de salario por mes trabajado.

### **Contrato de interinidad**

Es el contrato para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, I.T. etc.).

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

### **Contrato a tiempo parcial**

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

La jornada de trabajo efectivo será el 77% de la jornada pactada en el Convenio Colectivo.

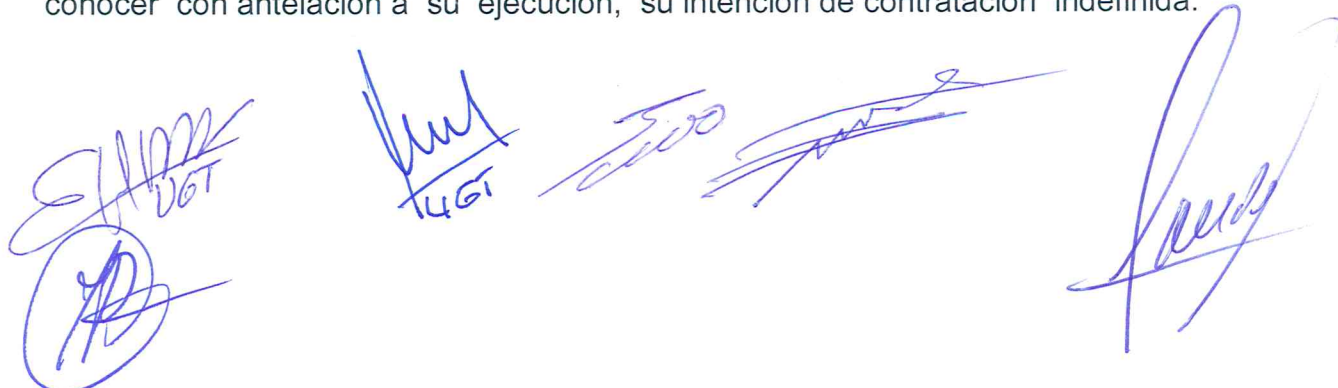
Cuando la jornada sea partida, ésta sólo se podrá interrumpir una sola vez. La interrupción será de 2 horas. Su tramo más corto de prestación efectiva de trabajo será de 4 horas, por lo que, los trabajadores/as que realicen media jornada o inferior, esta será continuada.

No se podrán realizar horas extraordinarias.

Se convertirán en contratos a jornada completa aquéllos que durante 30 días continuados o de forma alternativa hayan realizado prolongaciones de jornada.

Los puestos de trabajo de tiempo completo no se cubrirán con esta modalidad contractual.

A.1 En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores/as contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto las empresas deberán tener establecidos, o establecer en su caso, sistemas de comunicación que permitan a todos los trabajadores/as conocer con antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida.





A.2 Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como los criterios para su distribución en los términos previstos en el presente Convenio, y se adaptará la jornada posibilitando la compatibilidad de otros contratos si los hubiese.

A título indicativo se podrán establecer en el contrato franjas horarias con carácter general, entendidas como los períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias. A tal efecto podrán tener la consideración de franja horaria los turnos de referencia horaria que puedan establecerse con carácter general en el ámbito de empresa. El pacto de horas complementarias, cuando legalmente sea posible, podrá alcanzar al 30 % de las horas ordinarias contratadas.

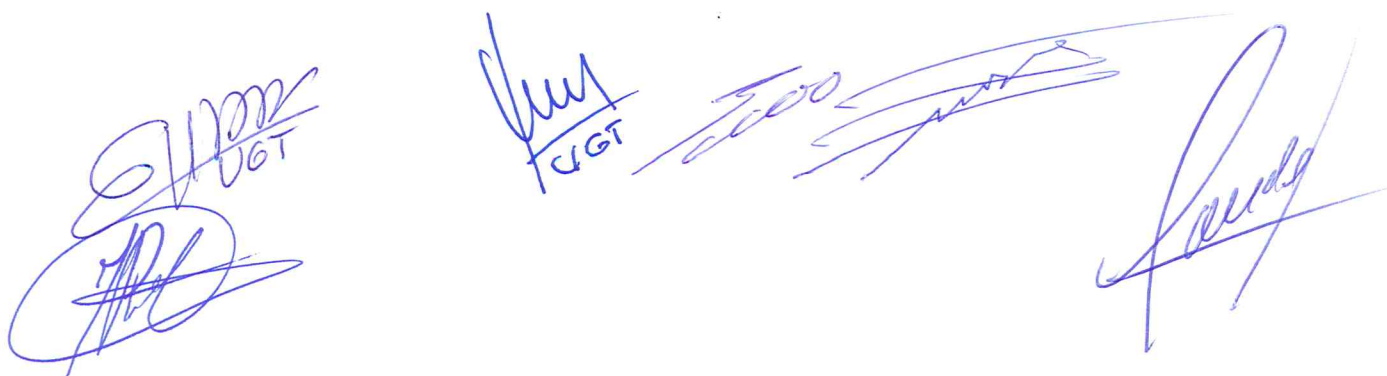
No será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas. Sólo será exigible la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada. El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley. En los términos previstos por la legislación vigente las empresas podrán ofrecer a los trabajadores/as la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

A.3 La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal.

A.4 En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 5.º del presente Convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

A.5 A lo largo de la vigencia del convenio los trabajadores/as a tiempo parcial podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 25 por ciento del promedio de horas complementarias que hayan efectuado en dos años a partir de 01/01/2018. El derecho a la consolidación se producirá cada dos años. La consolidación de estas horas, como ampliación de jornada ordinaria contratada, estará necesariamente vinculada a su ejecución en domingo o festivo.

A.6 En el ofrecimiento de realización de horas complementarias las empresas seguirán un reparto equitativo de las mismas. Para la verificación de este principio las empresas darán cuenta, con periodicidad trimestral, a la representación legal de los trabajadores/as del número de horas complementarias realizadas, así como su carácter y distribución.





### **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.**

### **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 la 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.

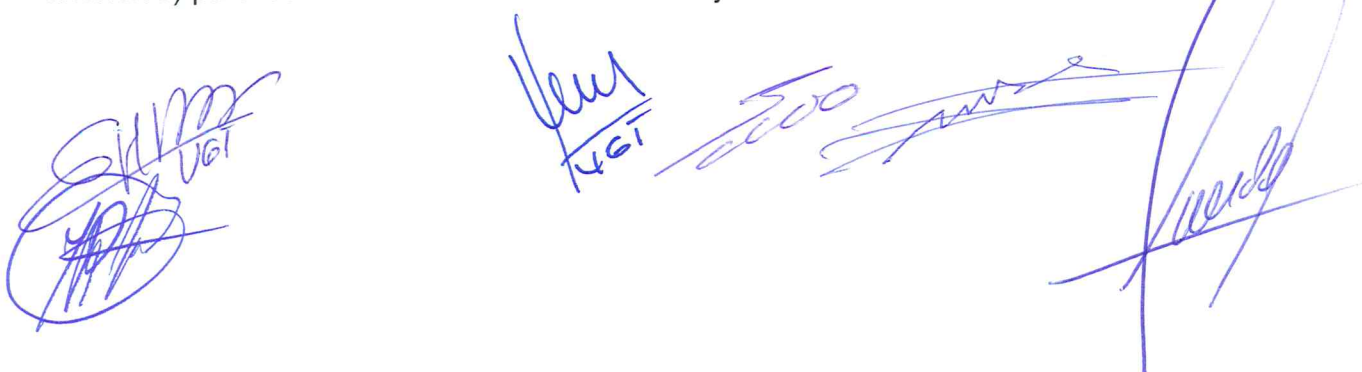
De cualquier manera las horas trabajadas los sábados por la tarde serán retribuidas con un incremento, al menos, del 75% sobre el valor hora.

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.

Única y exclusivamente para este Convenio con vigencia 2018/2019 los trabajadores/as disfrutarán de descanso retribuido los días:

2018: mañanas de lunes 24 y 31 de Diciembre.

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.

### 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.

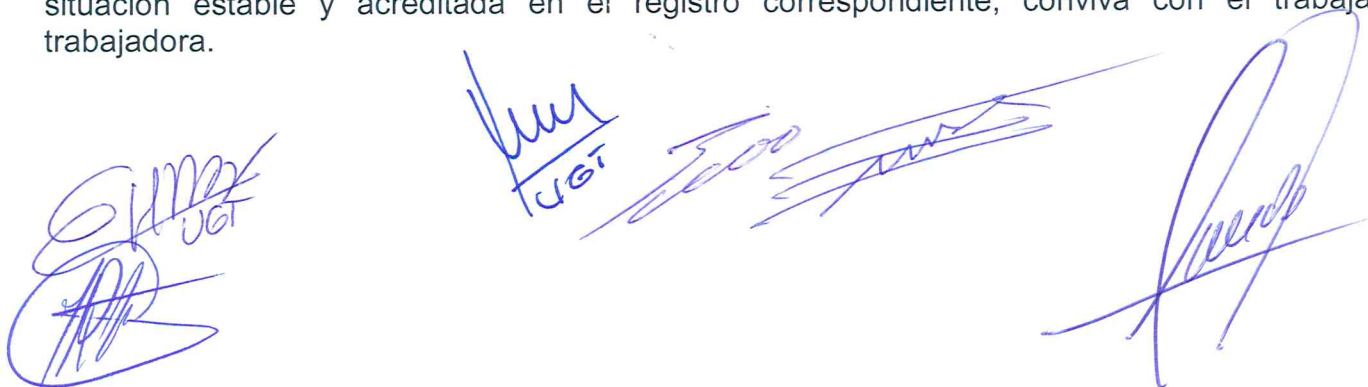
El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.



- c) Cuatro 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.  
Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.  
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:
- La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
  - Para acompañamiento de hijos menores de catorce años o con discapacidad y personas dependientes a la asistencia sanitaria.
  - Para asistencia al médico, tanto de la Sanidad Pública como Privada, presentando los correspondientes justificantes de asistencia.
  - 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.
- 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.**

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. Asimismo, las trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 16 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad, 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 doce 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

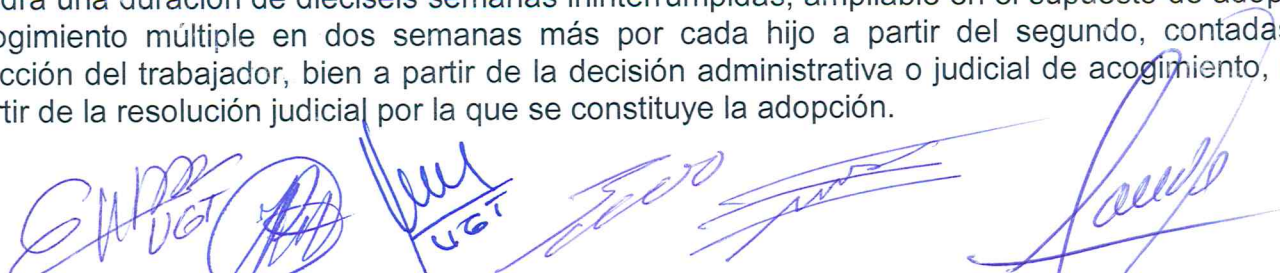
Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

#### **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.

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

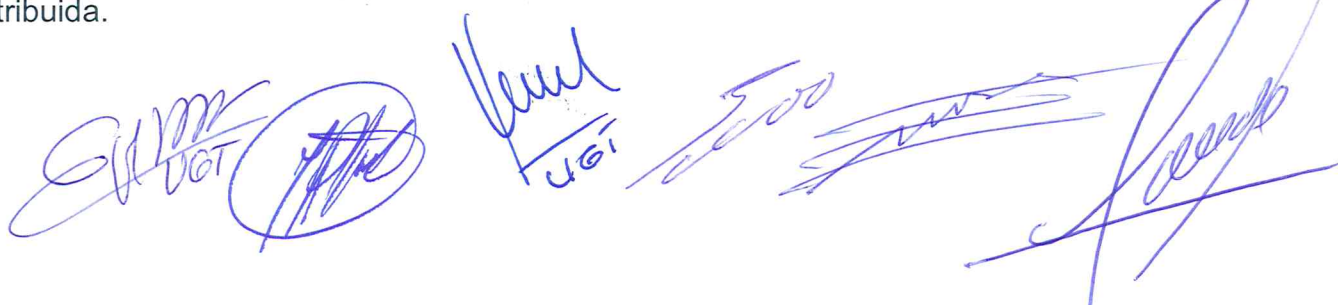
## **Artículo 12. Excedencia.**

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

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

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.





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

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 el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho á 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 á 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.

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

4. El trabajador/a 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.

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 los Trabajadores/as y demás legislación en vigor.

#### **CAPITULO IV. Avance en las condiciones de trabajo.**

##### **Artículo 13. 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.

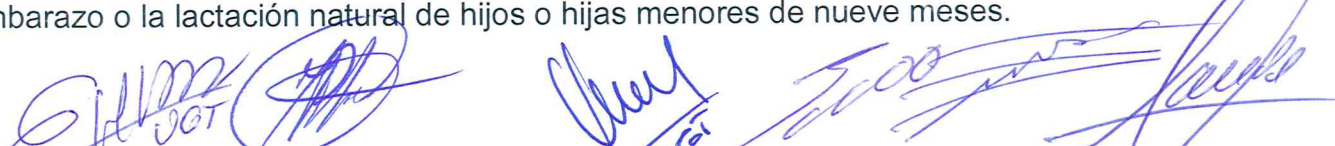
Las empresas facilitarán ropa de trabajo adecuada para las trabajadoras embarazadas durante el periodo de gestación.

##### **Artículo 14.- 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 15. 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 16. Seguro complementario de accidentes.**

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

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 17. 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:

- Año 2018: incremento salarial del 1,50%
- Año 2019: incremento salarial del 1,50%

#### **Artículo 18. Revisión salarial.**

En el caso de que el IPC publicado por el INE a 31 de diciembre de 2018 registrase un incremento superior al 1% dicho exceso se cuantificará y se incrementará en la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2018 tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, aplicándose con efecto retroactivo desde el 1 de enero y sirviendo asimismo de base de cálculo para las tablas salariales del año 2019.

En el caso de que el IPC publicado por el INE a 31 de diciembre de 2019 registrase un incremento superior al 1% dicho exceso se cuantificará y se incrementará en la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2019 tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, aplicándose con efecto retroactivo desde el 1 de enero y sirviendo asimismo de base de cálculo para las tablas salariales del año 2020.



### **Artículo 19. Aumentos por años de servicios.**

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

### **Artículo 20. 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.

La parte proporcional de la paga de beneficios generada de Enero a Junio de 2016, se abonará en la forma que acuerde la empresa, debiendo hacer su pago como limite en marzo de 2017. En Julio de 2016, será la primera mensualidad en la que se abonará la paga de primavera prorrateada.

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 21. 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 22. 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 23. 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.

### Artículo 24. 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 25. 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 26. Comisión de Formación.

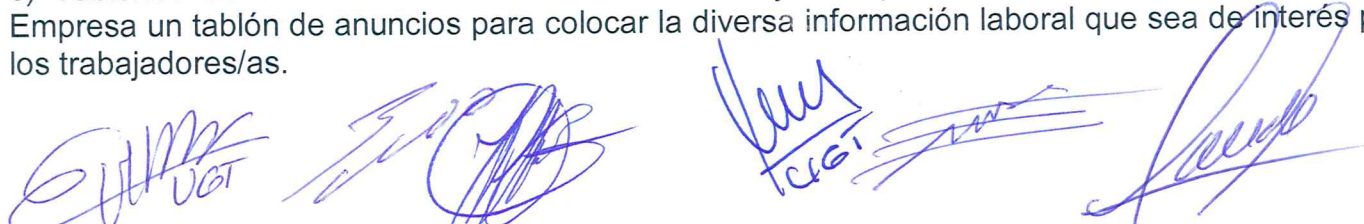
Las partes firmantes, y en conexión con el Artículo 29 del presente convenio, se comprometen a crear una Comisión de Formación con el objetivo de incentivar y tratar todo lo concerniente a la formación de trabajadores/as y empresarios, dentro de las competencias que la legislación vigente en esta materia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

### Artículo 27. 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.





- 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.
- e) 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 28.-Principio de igualdad y no discriminación en el trabajo**

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose 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 el.

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

### **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 29. Faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en lo aquí establecido y subsidiariamente a lo establecido en los Articulo 17 a 19 del Acuerdo de Cobertura de vacíos.

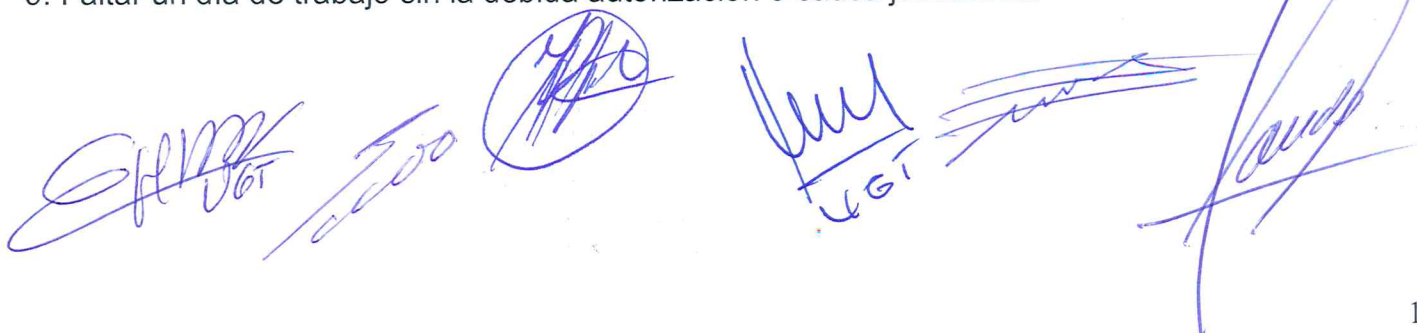
La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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.
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.



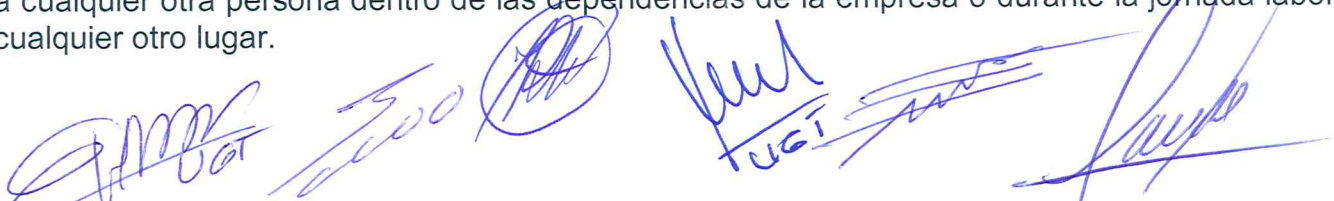


- Se considerarán como **faltas graves** las siguientes:

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.
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.
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 30. 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 31. Violencia de género**

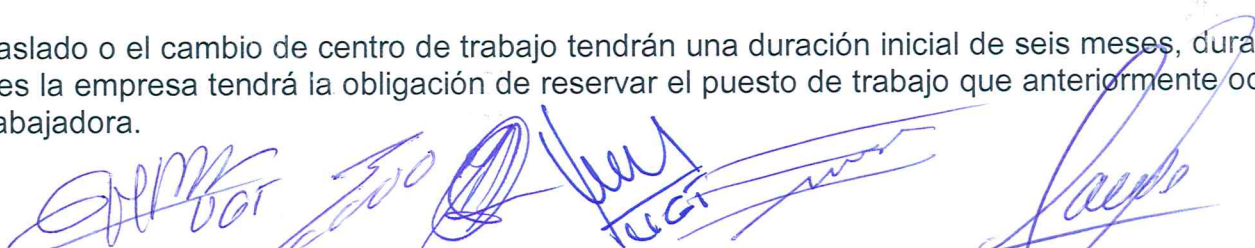
La violencia de género, como expresa la ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, en el apartado 3 de su artículo 1, comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la prohibición arbitraria a la libertad.

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.

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 32. 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 33. 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/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 34. Partes firmantes.**

Son partes firmantes del presente Convenio las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. y CIG 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 35. 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 36. Comisión paritaria.**

The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, corresponding to the signatories mentioned in Article 34. There are five distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping.



Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de seis 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.

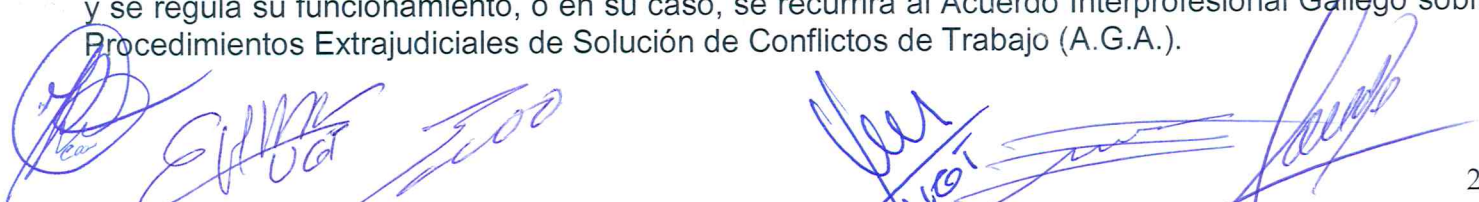
La Comisión Paritaria se reunirá cuándo fuese requerida por alguna de las partes a través de una orden del día, también podrá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

### **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.
  - 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 37.- 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.).





**TABLA SALARIAL 2018 – 2019**

<b>TABLA SALARIAL AÑOS 2018 - 2019</b>		
<b>Convenio MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN PONTEVEDRA</b>		
<b>CATEGORIAS/GRUPOS/OFIOS</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>GRUPO I: Dirección</b>		
Director/a general de empresa	1.627,43	1.651,84
Gerente de empresa	1.399,75	1.420,74
<b>GRUPO II: Técnicos/as</b>		
Titulado/a grado Superior	1.476,00	1.498,14
Titulado/a grado Medio	1.264,04	1.283,00
Contable	1.158,02	1.175,39
<b>GRUPO III: Jefes/as y Encargados/as</b>		
Jefe/a de Sección o departamento	1.400,87	1.421,89
Encargado/a de Sección	1.248,88	1.267,61
<b>GRUPO IV: Administración</b>	0,00	
Oficial Administrativo	1.127,69	1.144,60
Auxiliar Administrativo	1.067,13	1.083,14
<b>GRUPO V: Ventas</b>		
Vendedor/a Comercial Viajante	1.127,69	1.144,60
Dependiente/a	1.067,13	1.083,14
<b>GRUPO VI: Profesionales o Especialistas</b>		
Profesional de oficio de 1ª	1.067,13	1.083,14
Profesional de oficio de 2ª	1.006,63	1.021,73
Chofer Vehículo Pesados 1ª	1.067,13	1.083,14
Chofer Vehículo Ligeros 2ª	1.006,63	1.021,73
Mozo/a Especializada	1.006,63	1.021,73
<b>Otros Conceptos</b>		
Dieta Completa	40,32	40,92
Mitad de Dieta	11,52	11,69
Kilometraje (Euros Kilómetro)	0,23	0,24
Personal de limpiezas (salario hora)	4,95	5,03