

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR COMERCIO DO METAL

Código de Convenio número 36000365011981.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do sector do Comercio do Metal da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación dos empresarios do sector, e da parte social por representantes das centrais sindicais, CC.OO., UGT e CIG, en data 24 de outubro do 2018.

Primeiro.—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 31 de outubro do 2018.

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 orden 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,

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito 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, en galego e castelán.

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

Vigo, 26/11/2018.—O xefe territorial P.D. Decreto 135/2017, do 28 de decembro (DOG nº 18 do 25/01/2018).—A xefa do servizo de coordinación administrativa e xestión económica, Ana María Rodríguez Senra.



**Convenio Colectivo para o Sector do “Comercio do Metal”
da provincia de PONTEVEDRA - 2015-2019 -***CAPÍTULO I
UNIDADES DE NEGOCIACIÓN**Artigo 1º. PARTES ASINANTES*

Son partes asinantes do presente Convenio (código número 36000365011981) as Centrais Sindicais: Confederación Intersindical Galega (C.I.G.), a Unión General de Traballadores (U.G.T.) e Comisións Obreiras (CC.OO.), en representación dos traballadores/as, e a Asociación provincial de empresarios comerciantes libres de Recambios y Accesorios de Vehículos; (ARPO) así como a Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa de Pontevedra (AEMPE), a Asociación Comarcal de Empresarios da Estrada (ACE) e a Asociación de Empresarios de Talleres de Reparación de Automóviles- (ATRA), en representación dos empresarios do Sector.

*CAPÍTULO II
ÁMBITO, VIXENCIA E DURACIÓN**Artigo 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN*

O presente Convenio afecta a todas aquelas empresas englobadas no Sector “Comercio do Metal”, cuxos centros de traballo se comprendan dentro da provincia de Pontevedra.

Tamén estarán incluídas no ámbito de aplicación do convenio, todas aquelas empresas que, en virtude de calquera tipo de contrato, teñan varias actividades principais, das cales algunha estea incluída no ámbito funcional de este Convenio, sendo de aplicación o mesmo ós traballadores que realicen estas actividades.

As empresas que por calquera tipo de contrato desenrolen actividades do sector de forma habitual (non ocasional ou accesoria), veranse tamén afectas polo ámbito funcional do presente Convenio aínda que ningunha de esas actividades fora principal ou prevalente.

Artigo 3º. VIXENCIA

O presente convenio terá unha vixencia de cinco anos, entrando en vigor o día un de xaneiro de 2015 e finalizando o trinta e un de decembro de 2019. Este convenio entrará en vigor aos dez días da súa sinatura, con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da provincia, ben que os efectos económicos do seu primeiro ano de vixencia se retrotraerán ao primeiro de xaneiro de 2015, excepto no referido a axudas de custo (dietas e plus transporte. Artigo 24º).



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Artigo 4º. PRÓRROGAS E DENUNCIAS

A fin de dar cumprimento ó previsto no artigo 85º, apartado d) do punto 3, do Estatuto dos traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio se entenderá denunciado automaticamente ó termo da súa vixencia, permanecendo prorrogado ata a sinatura, no mesmo ámbito, do convenio que o substitúa.

Calquera das organizacións asinantes poderá convocar ás partes lexitimadas para a constitución da Mesa negociadora do seguinte convenio no prazo de 3 meses dende a denuncia automática, sendo obrigatorio para estas acudir á dita convocatoria.

De non celebrarse a dita reunión, calquera das organizacións asinantes poderá solicitar a apertura dun procedemento de mediación ao abeiro do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA), quedando as demais organizacións obrigadas a manifestar a súa conformidade e a constituír a Comisión de Negociación e Mediación regulada no artigo 18 do dito Acordo.

CAPÍTULO III
*TEMPO DE TRABALLO**Artigo 5º. XORNADA DE TRABALLO*

A xornada laboral durante a vixencia do presente convenio será de 1792 horas anuais de traballo efectivas, distribuídas en 40 horas semanais de luns a sábado pola mañá.

Artigo 6º. REGULACIÓN DA XORNADA E DISTRIBUCIÓN IRREGULAR

Con independencia do previsto no artigo anterior, poderase realizar unha distribución das 40 horas semanais ata o sábado pola tarde, naquelas empresas que xa viñan abrindo ao público o sábado pola tarde, en datas anteriores ao 17 de novembro de 2005. No resto das empresas que non viñan abrindo os sábados pola tarde, a devandita distribución poderá realizarse, logo do acordo cos delegados de persoal ou comités de empresa. Onde non exista esta representación, as empresas estarán obrigadas ao pacto individual con cada un dos traballadores/as.

Aqueles/as traballadores/as contratados con anterioridade ao 17 de novembro de 2005 e que non viñeran prestando os seus servizos o sábado pola tarde, manterán tal dereito como condición persoal máis beneficiosa, independentemente do previsto no parágrafo primeiro de este artigo.

O exercicio deste dereito por parte do traballador/a, non poderá ser utilizado a efectos sancionadores.

Queda excluído da distribución da xornada pactada neste artigo o persoal adscrito a centros de traballo non abertos ao público (almacéns, naves de venda por xunto, oficinas) e os establecementos de venda de recambios e accesorios de vehículos.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

A retribución das horas que se realicen os sábados pola tarde incrementaranse nun 30% sobre o salario hora do salario base mensual recollido nas táboas anexas.

De acordo co previsto no punto 4 do artigo 34º do E.T., nas xornadas continuadas de máis de seis horas, os 15 minutos do bocadillo consideraranse como tempo efectivo de traballo.

Distribución irregular.—De acordo co establecido no punto 2. do artigo 34º do Estatuto dos Traballadores/as, a empresa poderá distribuír de xeito irregular ao longo do ano o dez por cento da xornada de traballo.

Dita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na Lei e o traballador deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e hora da prestación de traballo resultante daquela.

Artigo 7º. VACACIÓNS

O persoal afectado polo presente Convenio, desfrutará de 22 días laborais de vacacións anuais retribuídas, dos cales a metade ó menos, desfrutaranse entre os meses de maio a setembro, ambos inclusive.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ó que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo con unha incapacidade temporal derivada do embarazo, ou parto, a lactación natural, ou có período de suspensión do contrato de traballo derivada do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do R.D.L. 2/2015, se terá dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou a do desfrute do permiso que por aplicación de dito precepto correspondera ó finalizar o período de suspensión, aínda que haxa rematado o ano ó que correspondan.

Así mesmo, no suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por contingencias distintas das sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ó traballador desfrutalas, total ou parcialmente, dentro do ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice súa incapacidade temporal.

Artigo 8º. SÁBADO SANTO

Os/as traballadores/as afectados por este convenio gozarán de descanso o sábado de semana santa.

Artículo 9º. TARDES DO 24 E 31 DE DECEMBRO

Os traballadores/as de empresas almacenistas, maioristas e de venda detallista do sector da automoción en xeral; os almacenistas e maioristas de material eléctrico; e o persoal de almacén daquelas empresas que teñan perfectamente diferenciado a parte de almacenaxe con naves en polígonos industriais ou similar e o despacho de venda ao detall, gozarán de descanso as tardes do 24 e 31 de decembro, sen que iso implique para o persoal favorecido a redución da xornada laboral anual fixada en 1792 horas.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Artigo 10º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Durante a vixencia do presente Convenio, quedan suprimidas as horas extraordinarias, salvo caso de extrema necesidade, que será apreciada polo empresario, oídos os delegados de persoal ou membros do comité de empresa.

As horas extras así consideradas abonaranse cun incremento do 100% sobre o salario que corresponda a cada hora ordinaria, segundo categoría e táboa anexa de cada ano.

Artigo 11º. LICENZAS

En base ó disposto no artigo 37.3 do Estatuto dos Traballadores, o persoal, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos seguintes:

- a) 15 días naturais en caso de matrimonio.
- b) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- c) 5 días naturais, nos casos de nacemento de fillo/a, ou morte, enfermidade grave, hospitalización ou intervención quirúrxica de parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade.

Esta licenza comezará a cumprirse a partir do día seguinte laborable para a persoa beneficiaria, en que se produza o feito causante.

Se por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermidade grave ou por necesidades de operación, establecénsese quendas de estancia no hospital a fin de atender ao enfermo, o traballador/a poderá gozar da súa licenza por este concepto iniciándoa en data posterior á do feito causante, a condición de que o solicite nos termos a continuación establecidos e consúmaa mentres perdure o mesmo período de hospitalización do familiar do que se derivou a licenza.

Nestes supostos o traballador/a terá dereito ao mesmo número de días laborables de licenza que gozase en caso do normal inicio da mesma. Para iso realizárase o cálculo do número de días laborables que suporía a licenza de comezar a súa goce o día en que se produciu o feito causante. O traballador/a deberá comunicar e acreditar á empresa a concorrencia do feito causante, a súa intención de gozar a licenza en data posterior e sinalar os días laborables, que lle correspondan segundo o cálculo anterior, nos que o faría.

A finalización do goce deberá acreditar que durante os días efectivamente gozados como licenza concurría a hospitalización do familiar.

- d) Ata un máximo de catro días naturais ó ano, por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora, téndose en conta para elo os desprazamentos que o traballador haxa de facer e as demais circunstancias que no caso concorran.

Esta última licencia, demostrada a súa indubidable necesidade, se concederá no acto, sen prexuízo das sancións que podan imporse ó traballador que alegue causas que resulten falsas.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

e) O traballador/a desfrutara dun día retribuído ó ano de libre disposición, que deberá solicitar cunha semana de antelación e que non poderá ser coincidente có solicitado por outro traballador/a da empresa.

f) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social, cando coincidindo o horario de consulta co de traballo prescíbese dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presentar o traballador/a ao empresario o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos demais casos, até o límite de 10 horas ao ano. Este límite de 10 horas ao ano incluírá os supostos de acompañamento dun fillo menor ao pediatra.

Os dereitos en materia de permisos retribuídos recoñecidos ós cónxuxes no apartado a) e c) del presente artigo, estenderanse ás parellas de feito que, inscritas no rexistro do organismo público que competa, acrediten un período de convivencia mínimo de un ano.

Artigo 12º. OUTRAS LICENZAS E PERMISOS

Aos afectos meramente informativos, insírese a redacción literal establecida nos puntos 4, 5 e 6 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores/as, modificado pola Disposición Adicional décimo primeira. Cinco. da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Redacción que se modificará automaticamente ao mesmo tempo e na mesma medida en que o faga a citada Lei, salvo no recollido no parágrafo 2º do punto 1. do presente artigo.

1. Os traballadores/as, home ou muller, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

Sen prexuízo do anterior, as traballadoras e os traballadores/as, no caso de que ambos traballen, poderán optar por acollerse ao dereito recoñecido no parágrafo anterior, ou pola acumulación, en días, da media hora de redución voluntaria a que ten dereito, gozando destes inmediatamente despois do descanso por maternidade a razón de 21 días naturais.

2. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

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



A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres. No en tanto, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

3. A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos apartados anteriores deste artigo, corresponderá ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de goce previstos nos apartados anteriores deste artigo serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

Artigo 13º. EXCEDENCIAS

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

2. O traballador/a con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo traballador, se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

3. Así mesmo poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

4. O traballador/a excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa.

5. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e os efectos que alí se prevexan.

Artigo 14º. EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLO E/O FAMILIAR

Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, os traballadores/as para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres. No en tanto, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia, conforme ao establecido neste artigo, será computable a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

As excedencias recollidas neste artigo, terán dereito á reserva de posto de traballo ata o fin das mesmas, isto é, ata os tres anos para atender ao coidado de cada fillo/a, e ata os dous anos nos casos derivados da atención dun familiar ata segundo grado nos termos que se citan.

CAPÍTULO IV *CÓMPUTOS*

Artigo 15º. COMPENSACIÓN DE MELLORAS

As melloras que se establecen no presente Convenio non poderán compensar ou absorber aquelas melloras que voluntariamente tivesen establecidas as empresas, ou as que no futuro puidesen establecerse por disposición legal de carácter obrigatorio.

Artigo 16º. CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS

O persoal que con anterioridade ao Convenio, viñese gozando de condicións máis beneficiosas, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual, que as que aquí se establecen, deberá conservalas.

CAPÍTULO V *PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS E REVISIÓN*

Artigo 17º. RETRIBUCIÓN

Os soldos e salarios correspondentes ó primeiro e segundo ano de vixencia do convenio (2015 e 2016), non sofren variación respecto ós vixentes a 31 de decembro de 2014.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Para o terceiro ano de vixencia do convenio (2017), increméntase á táboa vixente a 31/12/2014, no 1,25 %.

Así mesmo para o cuarto e quinto ano de vixencia de convenio (2018 e 2019), acórdase un incremento salarial do 2 % no 2018 sobre os valores das táboas salariais do 2017, e un incremento do 1,25 % no 2019 sobre os valores das táboas salariais do 2018.

Revisión Salarial:

a) Se a 31 de decembro de 2018, o IPC real de dito ano superase o 2 %, efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra que exclusivamente servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2019.

b) Se a 31 de decembro de 2019, o IPC real de dito ano superase o 1,25 %, efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, que será aplicable dende 1 de xaneiro de 2020. En consecuencia, unha vez coñecido o IPC real do ano 2019, reunirase, no prazo improrrogable de 15 días, a Comisión Paritaria, e efectuará a revisión da táboa salarial pola diferenza positiva, no seu caso, existente entre o dito IPC e o 1,25%.

Artigo 18º. ANTIGÜIDADE

O actual complemento de antigüidade queda configurado do seguinte modo:

a) Mantense e consolidan os importes que polo complemento persoal de antigüidade, á data que, á publicación deste Convenio, tivese cada persoa traballadora, como complemento persoal non absorbible nin compensable, non xenerándose máis cuadrénios a partir de dita data.

Ó importe anterior así determinado adicionarase, no seu caso, o importe equivalente á parte proporcional de antigüidade que a persoa traballadora tivera devengada e non cobrada na data de entrada en vigor do convenio, calculándose por exceso ou defecto por períodos de seis meses. Ditas cantidades a adicionar figuran nas táboas salariais anexadas ó presente convenio, como “Complemento de Antigüidade Consolidada” (CAC).

b) Os complementos e cantidades referidas no apartado a) terán no futuro o mesmo incremento que se pacte para o salario base.

c) As persoas traballadoras que non tiveran dereito ao percibo do complemento de antigüidade antes da data da publicación do Convenio, non devengarán o mesmo.

d) En compensación ó disposto nos parágrafos anteriores, aplicarase como incremento para todas as categorías profesionais ou niveis salariais, os sinalados a continuación:

- Para o ano 2015, aplicarase un incremento do 1,5 % que exclusivamente servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2016.
- Para o ano 2016, aplicarase un incremento do 1,5 % que exclusivamente servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2017.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

- Para o ano 2017, aplicarase un incremento do 1,5 % que exclusivamente servirá de base de cálculo para as táboas salariais de este mesmo ano.
- Para o ano 2018, aplicarase un incremento do 1,5 % con efecto de 1 de xaneiro de dito ano. Este incremento incluírase ó salario base do convenio.

Artigo 19º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

O persoal afectado polo presente Convenio, manterá o seu dereito a percibir CATRO pagas extraordinarias dunha mensuralidade cada unha delas, en marzo (paga de beneficios), xuño, setembro e decembro (Nadal).

Estas pagas consistirán no salario base, con arranxo ao salario do traballador/a, máis a antigüidade no seu caso, debendo ser abonadas non despois do día dez de devanditos meses.

A empresa poderá prorratear as pagas extraordinarias de marzo e setembro, á totalidade do persoal, en cada un dos doce meses do ano.

Artigo 20º. PLUS DE NOCTURNIDADE

Os traballadores/as que realicen a súa xornada laboral entre as 22:00 e as 6:00 horas, verán incrementado o seu salario base nun 25%, “salvo que o salario estableceuse atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza ou se acordou a compensación deste traballo por descansos” (Art. 36 do E.T.).

Artigo 21º. INCAPACIDADE TEMPORAL

Durante as situacións de Incapacidade Temporal derivadas de enfermidade ou accidente e risco durante o embarazo debidamente xustificadas, as empresas completarán as prestacións económicas da Seguridade Social ata o importe íntegro do salario do Convenio.

Artigo 22º. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Os mozos con tres anos de permanencia na categoría dentro da empresa, pasarán automaticamente á categoría de mozo especializado.

Así mesmo os auxiliares administrativos con cinco anos de permanencia na categoría dentro da empresa, pasarán automaticamente á categoría de oficial administrativo.

Nos dous casos citados anteriormente, respectaranse os anos acumulados na categoría dentro da empresa ata a firma do presente convenio.



CAPÍTULO VI
*CONCEPTOS EXTRASALARIALES**Artigo 23º. PLUS DE TRANSPORTE*

As empresas abonarán aos seus traballadores/as nos once meses de traballo efectivo e en concepto de plus de transporte, as cantidades que se reflicten nas táboas salariais anexas.

Artigo 24º. DIETAS

A partir da entrada en vigor do convenio, o persoal ao que se lle confira algunha comisión de servizos de carácter provisional ou temporal en lugar distinto daquel onde habitualmente presta os seus servizos, ou onde radica o seu centro de traballo, que lle impidan realizar comidas ou pasar a noite no seu domicilio habitual, terá dereito a que se lle abonen, en concepto de dietas as cantidades reflectidas nas táboas salariais anexas.

CAPÍTULO VII
*ACCIÓN SOCIAL**Artigo 25. FOMENTO DE EMPREGO*

Poderán acceder á xubilación anticipada os traballadores/as que teñan cumprida unha idade que sexa inferior en dous anos, como máximo, á idade esixida para a xubilación ordinaria que resulte de aplicación en cada caso, e que cumpran cos requisitos legalmente establecidos no artigo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social para o acceso a esta modalidade de xubilación. Como política de fomento de emprego promoverase a xubilación dos traballadores unha vez alcanzada a idade ordinaria.

Artigo 26º. XUBILACIÓN PARCIAL

1. Ao amparo do artigo 215 do Real Decreto Legislativo 9/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei xeneral da Seguridade Social 12.6 do ET, recoñéceselle aos traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto, cando se dean os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior á establecida pola lei en cada momento.

2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial, salvo no caso do persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do Convenio nos que o pre aviso será de seis meses. A empresa estudará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante, aplicando o principio de igualdade entre traballadores/as eventuais e indefinidos e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancias entre as partes remitirase a cuestión á Comisión Paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

3. A porcentaxe da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa sen prexuízo de outros acordos anteriores a sinatura deste convenio colectivo ou o acordo ó que poidan chegar o traballador e a empresa.

4. Ate que o traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen a idade ordinaria de xubilación a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6 del ET.

Artigo 27º. CREACIÓN DE EMPREGO NOVO

Co obxectivo de incentivar aos traballadores/as na súa participación na creación de emprego novo a través da renovación de persoais, aquel que solicite a baixa voluntaria na empresa, percibirá, de mutuo acordo entre as partes:

Se a solicitase aos 60 anos: 5 mensualidades do salario real.

Se a solicitase aos 61 anos: 4 mensualidades do salario real.

Se a solicitase aos 62 anos: 3 mensualidades do salario real.

Se a solicitase aos 63 e 64 anos: 2 mensualidades do salario real.

Se a solicitase aos 65 anos: 1 mensualidade do salario real.

Artigo 28º. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE POSTO DE TRABALLO

Aos afectos meramente informativos, insírese a redacción literal establecida no apartado 4 do artigo 48 do E.T modificado pola Disposición Adicional décimo primeira. Dez, da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Redacción que se modificará automaticamente ao mesmo tempo e na mesma medida en que o faga a Lei.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitase reincorporarse ao seu posto de traballo.

No en tanto o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso de maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta atópese en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondese á nai, o que será compatible co exercicio do dereito recoñecido no artigo seguinte.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense de devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nado atópese hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente desenvólvese.

Nos supostos de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d desta Lei, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. Devandita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambos os proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados, nos termos que regulamentariamente determínense.



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

Os traballadores/as beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este apartado, así como nos previstos no apartado 5. e no artigo 48 bis do artigo 48 do E.T.

CAPÍTULO VIII *MELLORA DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO*

Artigo 29º. RECOÑECIMENTO MÉDICO

Todas as empresas vinculadas ao presente convenio, estarán obrigadas a levar a cabo un recoñecemento médico anual a todo o seu persoal, aínda que será o traballador o que finalmente decida se desexa, ou non, realizalo, salvo naqueles casos nos que a lexislación obrigue a súa realización.

Artigo 30º. SEGURO DE ACCIDENTES

A partir da publicación do convenio, as empresas terán un prazo de 30 días para subscribir a favor dos seus traballadores unha póliza de seguros que cubra por accidente (laboral ou non laboral) ou enfermidade profesional, durante as 24 horas do día, os riscos de morte, invalidez permanente absoluta ou permanente total, así como a gran invalidez, na contía de 24.000 €.

Dita cantidade será efectiva unha vez declaradas oficialmente as continxencias que se citan, e por unha soa vez.

As empresas que contrataran o correspondente seguro cunha compañía aseguradora, non responderán, en ningún caso, do pago das indemnizacións por accidente aquí pactadas. Polo contrario aquelas empresas que estean obrigadas a subscribir dita póliza non o fixeran, estarán obrigadas a aboar as indemnizacións correspondentes.

Artigo 31º. PRURIEMPREGO

As partes asinantes do este Convenio estiman conveniente erradicar o pruriemprego, como regra xeral.

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



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Para coadjuvar o obxectivo de controlar o pruriemprego, considérase esencial o cumprimento exacto do requisito de dar a coñecer aos representantes legais dos traballadores/as os boletíns de cotización á Seguridade Social, así como os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa e os documentos relativos á terminación da relación laboral, conforme dispón o artigo 64.1 do Estatuto dos Traballadores/as. O incumprimento desta obrigaçión considerarase falta grave a efectos da súa sanción pola Autoridade laboral.

Artigo 32º. PEZAS DE TRABALLO

Aos traballadores/as que proceda proveráselles obrigatoriamente por parte da Empresa, de uniformes ou outras pezas de traballo, das coñecidas e típicas para a realización das distintas e diversas actividades que o uso vén aconsellando.

A provisión de tales pezas hase de facer ao comezar a relación laboral entre a Empresa e o traballador/a en número de dúas pezas, que se reporán en anualidades sucesivas de xeito conveniente ou, polo menos, na metade das mesmas.

CAPÍTULO IX ACCIÓN SINDICAL

Artigo 33º. ACCIÓN SINDICAL

Estarase ao disposto na lexislación laboral vixente e, en particular, nos artigos 61 ao 81 do Estatuto dos Traballadores/as.

Artigo 34º. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICAIS

No ámbito de empresa, os delegados ou membros do Comité poderán renunciar a todo ou parte de crédito de horas, que a Lei en cuestión recoñézalles, en favor doutro ou outros delegados ou membros do Comité. Para que iso forneza efecto, a cesión de horas haberá de ser presentada por escrito.

Artigo 35º. CONTRATACIÓN

Emprego Fixo: Todas as empresas do sector con máis de 6 traballadores/as están obrigadas a ter un mínimo de emprego fixo do 75% do persoal medio, durante a vixencia do convenio, sendo obrigatoria unha revisión semestral para velar polo cumprimento desta porcentaxe.

Contrato eventual.—A tenor do disposto no artigo 15.1.b, do Estatuto dos Traballadores/as, modificado polo artigo 1.8 do R.D. Lei 5/2001, de 2 de marzo e polo artigo 1.8 da Lei 12/2001, de 9 de xullo, este contrato ten por obxecto atender esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Formalización do contrato.—Formalizárase por escrito, consignándose con suficiente precisión e claridade a causa e circunstancias que o motiven, e rexistrándose no INEM. Duración e Prórroga.—A duración destes contratos non poderá ser inferior a 30 días, nin superior doce meses, dentro dun período de dezaioito contados a partir do momento do contrato inicial. Limitarase a dous o número de contratos a realizar, na súa duración máxima, a unha mesma persoa.

No caso de que se concerte o contrato por un prazo inferior aos doce meses, poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder de devandito límite máximo. A prórroga terá unha duración mínima de 15 días. A duración de contrato e da súa prórroga axustarase ao disposto anteriormente, salvo que exista pacto pola contra.

Nos contratos superiores aos seis meses, se á finalización do período inicial ou de calquera das súas prórrogas, non houberse unha comunicación previa de dez días de antelación á súa finalización, o contrato considerarase prorrogado automaticamente ata a súa duración máxima. Se á finalización da súa duración máxima, non houberse denuncia expresa con dez días de antelación e continuácese prestando servizos, o contrato considerarase por tempo indefinido, salvo proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

Indemnización económica.—En virtude dos establecido no artigo 49.1, apartado c) do Estatuto dos Traballadores/as, á extinción do contrato eventual por expiración do tempo convido ou pola realización da obra ou servizo obxecto do contrato, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización económica equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de abonar doce días do salario por cada ano de servizo.

Contratos para a formación

Terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun oficio cualificado no ámbito de este convenio.

Este contrato se formalizará con traballadores/as que carezan da cualificación profesional recoñecida polo sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo, requirida para un contrato en prácticas.

Tal e como se sinala na lexislación vixente, ademais é requisito que estes traballadores/as sexan maiores de 16 anos e menores de 25 anos (menores de 30 anos ata que a taxa de desemprego se sitúe por debaixo do 15%) sen que o límite máximo de idade se aplique cando o contrato se concerte con persoas con discapacidade, nin cós colectivos de exclusión social previstos na lei 44/2007.

Este Contrato para a Formación terá unha duración mínima de seis meses e máxima de tres anos.

Cando o Contrato para a Formación se celebre por un prazo inferior ó máximo establecido no parágrafo anterior, poderá prorrogarse antes da súa terminación por acordo de ambas partes ata un máximo de 2 veces, e por períodos non inferiores a 6 meses sen que o tempo acumulado, incluído as prórrogas, poda exceder do referido prazo máximo.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

O tempo de traballo efectivo, que deberá ser compatible có tempo adicado ás accións formativas, será do 75 % durante o primeiro ano e do 85 % durante o segundo e terceiro ano da xornada prevista no convenio colectivo.

Para a impartición da ensinanza teórica, poderase adoptar como modalidade a de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para completar unha semana enteira de formación.

A retribución será do 80 % do salario sinalado nas táboas salariais, do oficio profesional para a que se vai formar en contratos con duración menor ou igual a un ano. Nos contratos en que se supere este ano, a contía se incrementará ó 85 % nos mesmos termos sinalados anteriormente. Esta retribución será sempre en proporción ó tempo de traballo efectivo.

Non poderán ser contratados baixo esta modalidade, por razón de idade, os menores de 18 anos para o desemprego de tarefas que por disposición legal foran declarados como especialmente perigosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia da prohibición legal de realizar horas extraordinarias e traballo nocturno e a quendas en calquera actividade.

Artigo 36º. LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

A estes efectos estarase ao disposto na Lei de 31/1995, de 8 de novembro, publicada no B.O.E. núm. 269, de 10 de novembro, así como ao seu desenvolvemento regulamentario, que é normativa de dereito mínimo e indispensable.

Artigo 37º. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

O non previsto expresamente neste Convenio, aplicarase o Acordo Marco de Comercio, o Estatuto dos Traballadores/as e demais disposicións.

CAPÍTULO X REPRESENTACIÓN DAS PARTES NEGOCIADORAS

Artigo 38º.—COMISIÓN PARITARIA

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de seis membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderá dotarse de asesores.

Os acordos da comisión paritaria terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.

A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, tamén poderá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria:

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.
- Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

As partes asinantes do presente texto, empresarios e traballadores/as, poñerán en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo.

Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa.

A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda. Transcorrido devandito prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).

Artigo 39º. CLÁUSULA DE DESCOLGUE SALARIAL

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG nº 137, o 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a inaplicación de convenios colectivos e regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).

Artigo 40º. IDIOMA

O texto do presente convenio publicárase nos dous idiomas oficiais da Comunidade Autónoma Galega.



Artigo 41º. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO

Ningún traballador/a poderá ser discriminado por razón sexo ou idade, ideoloxía, raza, discapacidade. Tódolos traballadores/as teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Segundo iso, en consonancia coa lexislación vixente, as empresas, os comités de empresa e/ou os representantes dos traballadores vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

- a) Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.
- b) Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.
- c) Que ningún traballador/a poderá ser discriminado/a, sancionado/a, despedido/a por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.
- d) Que ningún traballador/a poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc. por razón do seu sexo.
- e) Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

ARTIGO 42º. VIOLENCIA DE XENERO

A violencia de xénero como expresa a Lei orgánica 1/2004 de 28 de decembro, no apartado 3 do seu artigo 1, comprende todo acto de violencia física ou psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a prohibición arbitraria á liberdade.

Acreditada a situación de violencia de xénero exercida sobre as traballadoras nos termos establecidos no artigo 23 da lei orgánica 1/2004, antes citada, aplicaranse as medidas as que se refire o artigo 21 en orde aos dereitos laborais e as prestacións á da seguridade social.

A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando seus servizos para facer efectiva súa protección ou seu dereito a asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar a traballadora as vacantes existentes en dito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terán unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obrigación de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Rematado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obrigaçión de reserva.

DISPOSICION ADICIONAL

Tendo en conta a difícil situación pola que atravesan as empresas dos distintos colectivos afectados por este convenio, e os efectos retroactivos que ten o convenio ao 1 de xaneiro de 2017, as diferenzas económicas poderán facerse efectivas nos 6 meses seguintes á publicación do convenio.

Vigo 24 de outubro de 2018



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

ANEXO TÁBOAS SALARIAIS

CONVENIO DE COMERCIO METAL DE PONTEVEDRA				2015		2016		2017		2018	
GRUPO I				S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL
INXENXEIROS E LICENCIADOS				1.263,09 €	20.209,38 €	1.282,03 €	20.512,52 €	1.317,29 €	21.076,62 €	1.363,39 €	21.814,30 €
AXUDANTES E TÉCNICOS				1.073,59 €	17.177,39 €	1.089,69 €	17.435,05 €	1.119,66 €	17.914,52 €	1.158,85 €	18.541,53 €
FORMACIÓN PROFESIONAL				884,12 €	14.145,90 €	897,38 €	14.358,09 €	922,06 €	14.752,94 €	954,33 €	15.269,29 €
GRUPO II											
XEFE DE PERSONAL, DE VENTAS, DE COMPRAS				1.263,09 €	20.209,38 €	1.282,03 €	20.512,52 €	1.317,29 €	21.076,62 €	1.363,39 €	21.814,30 €
XEFE DE ALMACEN OU SUCURSAL				1.073,59 €	17.177,39 €	1.089,69 €	17.435,05 €	1.119,66 €	17.914,52 €	1.158,85 €	18.541,53 €
XEFE DE GRUPO				947,29 €	15.156,62 €	961,50 €	15.383,97 €	987,94 €	15.807,03 €	1.022,52 €	16.360,28 €
XEFE DE SECCIÓN				884,12 €	14.145,90 €	897,38 €	14.358,09 €	922,06 €	14.752,94 €	954,33 €	15.269,29 €
ENCARGADO ESTABLECIMENTO, VENDEDOR				884,12 €	14.145,90 €	897,38 €	14.358,09 €	922,06 €	14.752,94 €	954,33 €	15.269,29 €
VIAXANTE				851,82 €	13.629,20 €	864,60 €	13.833,63 €	888,38 €	14.214,06 €	919,47 €	14.711,55 €
DEPENDENTE, CORREDOR DE PLAZA				831,37 €	13.301,84 €	843,84 €	13.501,37 €	867,04 €	13.872,66 €	897,39 €	14.358,20 €
DEPENDENTE MAIOR(10% máis que o dependente)											
AXUDANTE				800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
GRUPO III											
XEFE ADMINISTRATIVO				1.136,74 €	18.187,78 €	1.153,79 €	18.460,60 €	1.185,52 €	18.968,26 €	1.227,01 €	19.632,15 €
XEFE DE SECCION				947,29 €	15.156,62 €	961,50 €	15.383,97 €	987,94 €	15.807,03 €	1.022,52 €	16.360,28 €
CONTABLE, CAIXEIRO				884,12 €	14.145,90 €	897,38 €	14.358,09 €	922,06 €	14.752,94 €	954,33 €	15.269,29 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO				864,12 €	13.825,84 €	877,08 €	14.033,23 €	901,20 €	14.419,14 €	932,74 €	14.923,81 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				831,37 €	13.301,84 €	843,84 €	13.501,37 €	867,04 €	13.872,66 €	897,39 €	14.358,20 €
AUXILIAR DE CAIXA				810,98 €	12.975,65 €	823,14 €	13.170,29 €	845,78 €	13.532,47 €	875,38 €	14.006,11 €
GRUPO VI											
DIBUXANTE				1.073,59 €	17.177,39 €	1.089,69 €	17.435,05 €	1.119,66 €	17.914,52 €	1.158,85 €	18.541,53 €
ESCAPARATISTA				989,40 €	15.830,38 €	1.004,24 €	16.067,83 €	1.031,86 €	16.509,70 €	1.067,97 €	17.087,54 €
ROTULISTA				905,18 €	14.482,86 €	918,76 €	14.700,11 €	944,02 €	15.104,36 €	977,06 €	15.633,01 €
CORTADOR				926,18 €	14.818,83 €	940,07 €	15.041,11 €	965,92 €	15.454,75 €	999,73 €	15.995,66 €
AXUDANTE				800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
CHOFER DE TRANSPORTE PESADO (1ª)				884,40 €	14.150,38 €	897,66 €	14.362,63 €	922,35 €	14.757,60 €	954,63 €	15.274,12 €
CHOFER DE TRANSPORTE LIXEIRO (2ª)				812,30 €	12.996,86 €	824,49 €	13.191,81 €	847,16 €	13.554,58 €	876,81 €	14.028,99 €
PROFESIONAL DE OFICIO				812,30 €	12.996,86 €	824,49 €	13.191,81 €	847,16 €	13.554,58 €	876,81 €	14.028,99 €
AXUDANTE DE OFICIO				800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
MOZO ESPECIALIZADO				812,30 €	12.996,86 €	824,49 €	13.191,81 €	847,16 €	13.554,58 €	876,81 €	14.028,99 €



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

CAPATAZ		812,30 €	12.996,86 €	824,49 €	13.191,81 €	847,16 €	13.554,58 €	876,81 €	14.028,99 €
TELEFONISTA,MOZO,ENVASADOR,EMBALADOR		800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
GRUPO V									
CONSERXE,COBRADOR,VIXILANTE,SERENO		800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
PERSONAL DE LIMPIZA XORNADA COMPLETA		659,15 €	10.546,35 €	669,03 €	10.704,55 €	687,43 €	10.998,92 €	711,49 €	11.383,88 €
PERSONAL DE LIMPEZA POR HORA(inc.pórrata 4pagas)		5,89 €		5,97 €		5,14 €		5,35 €	

CONVENIO DE COMERCIO METAL DE PONTEVEDRA: TÁBOAS COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD CONSOLIDADO

	C.A.C. POR CUADRIENIO	C.A.C. 1 AÑO 25%	C.A.C. 2 AÑOS 50%	C.A.C. 3 AÑOS 75%	C.A.C. 4 AÑOS 100%
GRUPO I					
INXEÑEIRO E LICENCIADOS	68,17 €	17,04 €	34,08 €	51,13 €	68,17 €
AXUDANTES E TÉCNICOS	57,94 €	14,49 €	28,97 €	43,46 €	57,94 €
FORMACIÓN PROFESIONAL	47,72 €	11,93 €	23,86 €	35,79 €	47,72 €
GRUPO II					
XEFE DE PERSONAL, DE VENTAS, DE COMPRAS	68,17 €	17,04 €	34,08 €	51,13 €	68,17 €
XEFE DE ALMACEN OU SUCURSAL	57,94 €	14,49 €	28,97 €	43,46 €	57,94 €
XEFE DE GRUPO	51,13 €	12,78 €	25,56 €	38,34 €	51,13 €
XEFE DE SECCIÓN	47,72 €	11,93 €	23,86 €	35,79 €	47,72 €
ENCARGADO ESTABLECEMENTO, VENDEDOR	47,72 €	11,93 €	23,86 €	35,79 €	47,72 €
VIAXANTE	45,97 €	11,49 €	22,99 €	34,48 €	45,97 €
DEPENDENTE, CORREDOR DE PLAZA	44,87 €	11,22 €	22,43 €	33,65 €	44,87 €
DEPENDENTE MAIOR(10% máis que o dependente)					
AXUDANTE	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
GRUPO III					
XEFE ADMINISTRATIVO	51,35 €	15,34 €	30,68 €	46,01 €	51,35 €
XEFE DE SECCION	51,13 €	12,78 €	25,56 €	38,34 €	51,13 €
CONTABLE, CAIXEIRO	47,72 €	11,93 €	23,86 €	35,79 €	47,72 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	46,64 €	11,66 €	23,32 €	34,98 €	46,64 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	44,87 €	11,22 €	22,43 €	33,65 €	44,87 €
AUXILIAR DE CAIXA	43,77 €	10,94 €	21,88 €	32,83 €	43,77 €
GRUPO VI					
DIBUXANTE	57,94 €	14,49 €	28,97 €	43,46 €	57,94 €
ESCAPARATISTA	53,40 €	13,35 €	26,70 €	40,05 €	53,40 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:K6ATKGLFB9KI42G



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

ROTULISTA	48,85 €	12,21 €	24,43 €	36,64 €	48,85 €
CORTADOR	49,99 €	12,50 €	24,99 €	37,49 €	49,99 €
AXUDANTE	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
CHOFER DE TRANSPORTE PESADO (1ª)	47,73 €	11,93 €	23,87 €	35,80 €	47,73 €
CHOFER DE TRANSPORTE LIXEIRO (2ª)	43,84 €	10,96 €	21,92 €	32,88 €	43,84 €
PROFESIONAL DE OFICIO	43,84 €	10,96 €	21,92 €	32,88 €	43,84 €
AXUDANTE DE OFICIO	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
MOZO ESPECIALIZADO	43,84 €	10,96 €	21,92 €	32,88 €	43,84 €
CAPATAZ	43,84 €	10,96 €	21,92 €	32,88 €	43,84 €
TELEFONISTA,MOZO,ENVASADOR,EMBALADOR	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
GRUPO V					
CONSERXE,COBRADOR,VIXILANTE,SERENO	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
PERSONAL DE LIMPIZA XORNADA COMPLETA	35,57 €	8,89 €	17,79 €	26,68 €	35,57 €
PERSONAL DE LIMPEZA POR HORA(inc.pórrata 4pagas)	0,32 €	0,08 €	0,16 €	0,24 €	0,32 €

PLUS TRANSPORTE	2015	2016	2017	2018
	95,02 €	96,45 €	99,10 €	102,57 €

DIETAS	2015	2016	2017	2018
Media Dieta	11,85 €	12,02 €	12,35 €	12,79 €
Dieta Completa	23,68 €	24,04 €	24,70 €	25,56 €
Kilometraje	0,20 €	0,21 €	0,21 €	0,22 €



**Convenio Colectivo para el Sector de “Comercio del Metal”
de la provincia de PONTEVEDRA 2015-2019***CAPÍTULO I*
*UNIDADES DE NEGOCIACIÓN**Artículo 1º.—PARTES FIRMANTES*

Son partes firmantes del presente Convenio (código número 36000365011981) las Centrales Sindicales Confederación Intersindical Galega (C.I.G.), la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores, y la Asociación provincial de empresarios comerciantes libres de Recambios y Accesorios de Vehículos; (ARPO), así como la Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa de Pontevedra (AEMPE), la Asociación Comarcal de Empresarios de A Estrada (ACE) y la Asociación de Empresarios de Talleres de Reparación de Automóviles (ATRA), en representación de los empresarios del Sector.

CAPÍTULO II
*ÁMBITO, VIGENCIA Y DURACIÓN**Artículo 2º.—ÁMBITO DE APLICACIÓN*

El presente Convenio afecta a todas aquellas empresas englobadas en el Sector “Comercio del Metal”, cuyos centros de trabajo se comprendan dentro de la provincia de Pontevedra. También estarán incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación lo mismo a los trabajadores que realicen estas actividades. Las empresas que por cualquier tipo de contrato desenrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades había sido principal o prevalente.

Artículo 3º.—VIGENCIA

El presente convenio tendrá una vigencia de cinco años, entrando en vigor lo la dice uno de enero de 2015 y finalizando el treinta y uno de diciembre de 2019. Este convenio entrará en vigor a los diez días de su firma, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, bien que los efectos económicos de su primer año de vigencia se retrotraerán al primero de enero de 2015, excepto en el referido la ayudas de coste (dietas y plus transporte. Artículo 24º).



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Artículo 4º.—DURACIÓN Y PRÓRROGAS

A fin de dar cumplimiento lo previsto en el artículo 85º, apartado d) del punto 3, del Estatuto de los trabajadores, las partes firmantes hacen constar expresamente que el presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, permaneciendo prorrogado hasta la firma, en el mismo ámbito, del convenio que lo sustituya. Cualquiera de las organizaciones firmantes podrá convocar a las partes legitimadas para la constitución de la Mesa negociadora del siguiente convenio en el plazo de 3 meses desde la denuncia automática, siendo obligatorio para estas acudir a la dicta convocatoria. De no celebrarse la dicha reunión, cualquiera de las organizaciones firmantes podrá solicitar la apertura de un procedimiento de mediación al amparo del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (AGA), quedando las demás organizaciones obligadas a manifestar su conformidad y a constituir la Comisión de Negociación y Mediación regulada en el artículo 18 del dicho Acuerdo.

CAPÍTULO III
*TIEMPO DE TRABAJO**Artículo 5º.—JORNADA DE TRABAJO*

La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio será de 1792 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas en 40 horas semanales de lunes a sábado por la mañana.

Artículo 6º.—REGULACIÓN DE LA JORNADA Y DISTRIBUCIÓN IRREGULAR

Con independencia de lo previsto en el artículo anterior, se podrá realizar una distribución de las 40 horas semanales hasta el sábado por la tarde, en aquellas empresas que ya venían abriendo al público el sábado por la tarde, en fechas anteriores al 17 de noviembre de 2005. En el resto de las empresas que no venían abriendo los sábados por la tarde, dicha distribución podrá realizarse, previo acuerdo con los Delegados de Personal o Comités de Empresa. Donde no exista esta representación, las empresas estarán obligadas al pacto individual con cada uno de los trabajadores.

Aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 17 de noviembre de 2005 y que no vinieran prestando sus servicios el sábado por la tarde, mantendrán tal derecho como condición personal más beneficiosa, independientemente de lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador, no podrá ser utilizado a efectos sancionadores.

Queda excluido de la distribución de la jornada pactada en este artículo el personal adscrito a centros de trabajo no abiertos al público (almacenes, naves de venta al por mayor, oficinas) y los establecimientos de venta de recambios y accesorios de vehículos.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

La retribución de las horas que se realicen los sábados por la tarde se incrementarán en un 30% sobre el salario hora del salario base mensual recogido en las tablas anexas.

De acuerdo con lo previsto en el punto 4 del artículo 34º del E.T., en las jornadas continuadas de más de seis horas, los 15 minutos del bocadillo se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Distribución irregular.—De acuerdo con lo establecido en el punto 2. del artículo 34º del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 7º.—VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de 22 días laborales de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales la mitad al menos, se disfrutarán entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, o parto, la lactancia natural, o que el período de suspensión del contrato de trabajo derivada del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del R.D. L. 2/2015, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto había correspondido al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año al que correspondan.

Asimismo, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, dentro del año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal.

Artículo 8º.—SÁBADO SANTO

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de descanso el sábado de semana santa.

Artículo 9º.—TARDES DEL 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Los trabajadores de empresas almacenistas, mayoristas y de venta detallista del sector de la automoción en general; los almacenistas y mayoristas de material eléctrico; y el personal de almacén de aquellas empresas que tengan perfectamente diferenciado la parte de almacenaje con naves en polígonos industriales o similar y el despacho de venta al detall, disfrutarán de descanso las tardes del 24 y 31 de diciembre, sin que ello implique para el personal favorecido la reducción de la jornada laboral anual fijada en 1792 horas.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Artículo 10º.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Durante la vigencia del presente Convenio, quedan suprimidas las horas extraordinarias, salvo caso de extrema necesidad, que será apreciada por el empresario, oídos los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

Las horas extras así consideradas se abonarán con un incremento del 100% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, según categoría y tabla anexa de cada año.

Artículo 11º.—LICENCIAS

En base al dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con pleno derecho la remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 1 día por traslado de domicilio habitual.

c) 5 días naturales, en los casos de nacimiento de hijo/la, o muerte, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Esta licencia comenzará a cumplirse a partir del día siguiente laborable para la persona beneficiaria, en que se produzca el hecho causante.

Si por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermedad grave o por necesidades de operación, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al enfermo, el trabajador/la podrá disfrutar de su licencia por este concepto iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización del familiar del que se derivó la licencia.

En estos supuestos el trabajador/a tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que disfrutara en caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo del número de días laborables que supondría la licencia de comenzar la suya disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador/a deberá comunicar y acreditar a la empresa a concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables, que le correspondan según el cálculo anterior, en los que lo haría.

La finalización del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la hospitalización del familiar.

d) Hasta un máximo de cuatro días naturales al año, por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, teniéndose en cuenta para eslabón los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Esta última licencia, demostrada su indudable necesidad, se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que podan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.

e) El trabajador/a disfrutará de un día retribuido al año de libre disposición, que deberá solicitar con una semana de antelación y que no podrá ser coincidente que el solicitado por otro trabajador/a de la empresa.

f) El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicamento general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 10 horas al año. Este límite de 10 horas al año incluirá los supuestos de acompañamiento de un hijo menor al pediatra.

Los derechos en materia de permisos retribuidos reconocidos a los cónyuges en el apartado a) y c) del presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho que, inscritas en el registro del organismo público que competa, acrediten un período de convivencia mínimo de un año.

Artículo 12º.—OTRAS LICENCIAS Y PERMISOS

A los afectos meramente informativos, se inserta la redacción literal establecida en los puntos 4, 5 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Disposición Adicional décimo primera. Cinco. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Redacción que se modificará automáticamente al mismo tiempo y en la misma medida en que lo haga la citada Ley, salvo en lo recogido en el párrafo 2º del punto 1. del presente artículo.

1.—Los trabajadores, hombre o mujer, 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Sin perjuicio de lo anterior, las trabajadoras y los trabajadores, en caso de que ambos trabajen, podrán optar por acogerse al derecho reconocido en el párrafo anterior, o por la acumulación, en días, de la media hora de reducción voluntaria a que tiene derecho, disfrutando de éstos inmediatamente después del descanso por maternidad a razón de 21 días naturales.

2. Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica 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.



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

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

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, 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 previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 13º.—EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo 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 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

4.—El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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



Artículo 14º.—EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO Y/O FAMILIAR

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Las excedencias recogidas en este artículo, tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo hasta el fin de las mismas, esto es, hasta los tres años para atender al cuidado de cada hijo, y hasta los dos años en los casos derivados de la atención de un familiar hasta segundo grado en los términos que se citan.

CAPÍTULO IV
*CÓMPUTOS**Artículo 15º.—COMPENSACIÓN DE MEJORAS*

Las mejoras que se establecen en el presente Convenio no podrán compensar o absorber aquellas mejoras que voluntariamente tuvieran establecidas las empresas, o las que en el futuro pudieran establecerse por disposición legal de carácter obligatorio.

Artículo 16º.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

El personal que con anterioridad al Convenio, viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, que las que aquí se establecen, deberá conservarlas.



CAPÍTULO V
PERCEPCIONES ECONÓMICAS Y REVISIÓN

Artículo 17º.—RETRIBUCIONES

Los sueldos y salarios correspondiente al primero y segundo año de vigencia del convenio (2015 y 2016), no sufren variación respecto a los vigentes a 31 de diciembre de 2014.

Para el tercero año de vigencia del convenio (2017), se incrementa a la tabla vigente a 31/12/2014, en el 1,25 %.

Así mismo para el cuarto y quinto año de vigencia de convenio (2018 y 2019), se acuerda un incremento salarial del 2 % en el 2018 sobre los valores de las tablas salariales del 2017, y un incremento del 1,25 % en el 2019 sobre los valores de las tablas salariales del 2018.

Revisión Salarial:

a) Si a 31 de diciembre de 2018, el IPC real de dicho año superara el 2 %, se efectuará una actualización salarial en el exceso sobre la citada cifra que exclusivamente servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año 2019.

b) Si a 31 de diciembre de 2019, el IPC real de dicho año superara el 1,25 %, se efectuará una actualización salarial en el exceso sobre la citada cifra, que será aplicable desde 1 de enero de 2020. En consecuencia, una vez conocido el IPC real del año 2019, se reunirá, en el plazo improrrogable de 15 días, la Comisión Paritaria, y efectuará la revisión de la tabla salarial por la diferencia positiva, en su caso, existente entre dicho IPC y el 1,25%.

Artículo 18º.—ANTIGÜEDAD

El actual complemento de antigüedad queda configurado del siguiente modo:

a) Se mantienen y consolidan los importes que por el complemento personal de antigüedad, a la fecha que, a la publicación de este Convenio, tuviera cada persona trabajadora, como complemento personal no absorbible ni compensable, no generándose más cuatrienios a partir de dicta fecha.

Al importe anterior así determinado se adicionarán, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que la persona trabajadora había tenido devengada y no cobrada en la fecha de entrada en vigor del convenio, calculándose por exceso o defecto por períodos de seis meses. Dichas cantidades a adicionar figuran en las tablas salariales anexadas al presente convenio, como “Complemento de Antigüedad Consolidada” (CAC).

b) Los complementos y cantidades referidas en el apartado a) tendrán en el futuro el mismo incremento que se pacte para el salario base.

c) Las personas trabajadoras que no habían tenido derecho al percibo del complemento de antigüedad antes de la fecha de la publicación del Convenio, no devengarán lo mismo.



d) En compensación a lo dispuesto en los párrafos anteriores, se aplicará como incremento para todas las categorías profesionales o niveles salariales, los señalados a continuación:

- Para el año 2015, se aplicará un incremento del 1,5 % que exclusivamente servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año 2016.
- Para el año 2016, se aplicará un incremento del 1,5 % que exclusivamente servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año 2017.
- Para el año 2017, se aplicará un incremento del 1,5 % que exclusivamente servirá de base de cálculo para las tablas salariales de este mismo año
- Para el año 2018, se aplicará un incremento del 1,5 % con efecto 1 de enero de ese año. Este incremento se incluirá en el salario base del convenio

Artículo 19º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por el presente Convenio, mantendrá su derecho a percibir CUATRO pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas, en marzo (paga de beneficios), junio, septiembre y diciembre (Navidad).

Estas pagas consistirán en el salario base, con arreglo al salario del trabajador, más la antigüedad en su caso, debiendo ser abonadas no después del día diez de dichos meses.

La empresa podrá prorratear las pagas extraordinarias de marzo y septiembre, a la totalidad de la plantilla, en cada uno de los doce meses del año.

Artículo 20º.—PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22:00 y las 6:00 horas, verán incrementado su salario base en un 25%, “salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos” (Art. 36 del E.T.).

Artículo 21º.—INCAPACIDAD TEMPORAL

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad o accidente y riesgo durante el embarazo debidamente justificados, las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el importe íntegro del salario del Convenio.

Artículo 22º.—PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los mozos con tres años de permanencia en la categoría dentro de la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de mozo especializado.

Asimismo los auxiliares administrativos con cinco años de permanencia en la categoría dentro de la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de oficial administrativo.



En los dos casos citados anteriormente, se respetarán los años acumulados en la categoría dentro de la empresa hasta la firma del presente convenio.

CAPÍTULO VI

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Artículo 23º- PLUS DE TRANSPORTE

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as en los once meses de trabajo efectivo y en concepto de plus de transporte, las cantidades que se reflejan en las tablas salariales anexas.

Artículo 24º.—DIETAS

A partir de la entrada en vigor del convenio, el personal a lo que se le confiera alguna comisión de servicios de carácter provisional o temporal en lugar distinto de aquel donde habitualmente presta sus servicios, o donde radica su centro de trabajo, que le impidan realizar comidas o pasar la noche en su domicilio habitual, tendrá derecho a que se le abonen, en concepto de dietas las cantidades reflejadas en las tablas salariales anexas.

CAPÍTULO VII

ACCIÓN SOCIAL

Artículo 25º.—FOMENTO DE EMPLEO

Podrán acceder a la jubilación anticipada los trabajadores/las que tengan cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida para la jubilación común que resulte de aplicación en cada caso, y que cumplan con los requisitos legalmente establecidos en el artículo 208 de él Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para el acceso a esta modalidad de jubilación. Como política de fomento de empleo se promoverá la jubilación de los trabajadores una vez alcanzada la edad ordinaria.

Artículo 26º.—JUBILACIÓN PARCIAL

1. Al amparo del artículo 215 del Real Decreto Legislativo 9/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social 12.6 del ET, se le reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa a jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, cuando se den los requisitos legalmente establecidos y, en especial, lo de la edad, que no podrá ser inferior a la establecida por la ley en cada momento.

2. La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, salvo en el caso del personal encuadrado en los grupos I, II, III e IV del Convenio en los que el preaviso será de seis meses. La empresa estudiará la



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

solicitud de buena fe con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante, aplicando el principio de igualdad entre trabajadores/as eventuales e indefinidos y, en todo caso, dará respuesta en un plazo máximo de treinta días. En los casos de discrepancias entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

3. El porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa sin perjuicio de otros acuerdos anteriores a firma de este convenio colectivo o el acuerdo al que puedan llegar el trabajador y la empresa.

4. Hasta que el trabajador o trabajadora jubilados parcialmente lleguen la edad ordinaria de jubilación a empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 de él ET.

Artículo 27º.—CREACIÓN DE EMPLEO JOVEN

Con el objetivo de incentivar a los trabajadores en su participación en la creación de empleo joven a través de la renovación de plantillas, aquel que solicite la baja voluntaria en la empresa, percibirá, de mutuo acuerdo entre las partes:

Si la solicitase a los 60 años: 5 mensualidades del salario real.

Si la solicitase a los 61 años: 4 mensualidades del salario real.

Si la solicitase a los 62 años: 3 mensualidades del salario real.

Si la solicitase a los 63 y 64 años: 2 mensualidades del salario real.

Si la solicitase a los 65 años: 1 mensualidad del salario real.

Artículo 28º.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

A los afectos meramente informativos, se inserta la redacción literal establecida en el apartado 4 del artículo 48 del E.T modificado por la Disposición Adicional décimo primera. Diez, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Redacción que se modificará automáticamente al mismo tiempo y en la misma medida en que lo haga la Ley.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.



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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso de maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores 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 párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado 5. y en el artículo 48 bis del artículo 48 del E.T.

CAPÍTULO VIII

MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 29º.—RECONOCIMIENTO MÉDICO

Todas las empresas vinculadas al presente convenio, estarán obligadas a llevar a cabo un reconocimiento médico anual a todo su personal, si bien será el trabajador el que finalmente decida si desea, o no, realizarlo, salvo en aquellos casos en los que la legislación obligue su realización.

Artículo 30º.—SEGURO DE ACCIDENTES

A partir de la publicación del convenio, las empresas tendrán un plazo de 30 días para suscribir a favor de sus trabajadores una póliza de seguros que cubra por accidente (laboral o no laboral) o enfermedad profesional, durante las 24 horas del día, los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o permanente total, así como la gran invalidez, en la cuantía de 24.000 €.

Dicha cantidad será efectiva una vez declaradas oficialmente las contingencias que se citan, y por una sola vez.

Las empresas que habían contratado el correspondiente seguro con una compañía aseguradora, no responderán, en ningún caso, del pago de las indemnizaciones por accidente aquí pactadas. Por lo contrario aquellas empresas que estén obligadas a suscribir dicha póliza no lo habían hecho, estarán obligadas a abonar las indemnizaciones correspondientes.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Artículo 31º.—PLURIEMPLEO

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

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

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad laboral.

Artículo 32º.—PRENDAS DE TRABAJO

A los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente por parte de la Empresa, de uniformes u otras prendas de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la Empresa y el trabajador en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de las mismas.

CAPÍTULO IX
*ACCIÓN SINDICAL**Artículo 33º.—ACCIÓN SINDICAL*

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y, en particular, en los artículos 61 al 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34º.—ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES

En el ámbito de empresa, los delegados o miembros del Comité podrán renunciar a todo o parte de crédito de horas, que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros delegados o miembros del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Artículo 35º.—CONTRATACIÓN

Empleo Fijo: Todas las empresas del sector con más de 6 trabajadores están obligadas a tener un mínimo de empleo fijo del 75% de la plantilla media, durante la vigencia del convenio, siendo obligatoria una revisión semestral para velar por el cumplimiento de este porcentaje.

Contrato eventual.—A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.b, del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 1.8 del R.D. Ley 5/2001, de 2 de marzo y por el artículo 1.8 de la Ley 12/2001, de 9 de julio, este contrato tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Formalización del contrato.—Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motiven, y registrándose en el INEM.

Duración y Prórroga.—La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 30 días, ni superior doce meses, dentro de un período de dieciocho contados a partir del momento del contrato inicial. Se limitará a dos el número de contratos a realizar, en su duración máxima, a una misma persona.

En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. La prórroga tendrá una duración mínima de 15 días. La duración de contrato y de su prórroga se ajustará a lo dispuesto anteriormente, salvo que exista pacto de lo contrario.

En los contratos superiores a los seis meses, si a la finalización del período inicial o de cualquiera de sus prórrogas, no hubiera una comunicación previa de diez días de antelación a su finalización, el contrato se considerará prorrogado automáticamente hasta su duración máxima. Si a la finalización de su duración máxima, no hubiera denuncia expresa con diez días de antelación y se continuara prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Indemnización económica.—En virtud de lo establecido en el artículo 49.1, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores/las, a la extinción del contrato eventual por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente aparte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días del salario por cada año de servicio.

Contratos para la formación.

Tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para lo adecuado desempeño de un oficio calificado en el ámbito de este convenio.

Este contrato se formalizará con trabajadores/las que carezcan de la calificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para un contrato en prácticas.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Tal y como se señala en la legislación vigente, además es requisito que estos trabajadores/ las sean mayores de 16 años y menores de 25 años (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) sin que el límite máximo de edad se aplique cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni que los colectivos de exclusión social previstos en la ley 44/2007.

Este Contrato para la Formación tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

Cuando el Contrato para la Formación se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo de ambas partes hasta un máximo de 2 veces, y por períodos no inferiores a 6 meses sin que el tiempo acumulado, incluido las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible que el tiempo dedicado a las acciones formativas, será del 75 % durante lo primero año y del 85 % durante lo segundo y tercero año de la jornada prevista en el convenio colectivo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se podrá adoptar como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación.

La retribución será del 80 % del salario señalado en las tablas salariales, del oficio profesional para la que se va a formar en contratos con duración menor o igual a un año. En los contratos en que se supere este año, la cuantía se incrementará al 85 % nos mismos términos señalados anteriormente. Esta retribución será siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razón de edad, los menores de 18 años para el desempleo de tareas que por disposición legal habían sido declarados como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y la turnos en cualquier actividad.

Artículo 36º.—LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A estos efectos se estará a lo dispuesto en la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre, publicada en el B.O.E. núm. 269, de 10 de noviembre, así como a su desarrollo reglamentario, que es normativa de derecho mínimo e indispensable.

Artículo 37º.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En lo no previsto expresamente en este Convenio, se aplicará el Acuerdo Marco de Comercio, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

CAPÍTULO X
REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 38º.—COMISIÓN PARITARIA

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 podrá dotarse de asesores.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán la misma eficacia y rango que la norma que fuera interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuándo fuera 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:

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.

Las partes firmantes del presente texto, empresarios y trabajadores/las, 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.

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.

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, segundo proceda. Transcurrido dicho plazo sin emitirse la resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (AGA).



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

Artículo 39º.—CLAUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL

Cuando se produzcan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 (AGA.).

Artículo 40º.—IDIOMA

El texto del presente convenio se publicará en los dos idiomas oficiales de la Comunidad Autónoma Gallega.

Artículo 41º. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado por razón sexo o edad, ideología, raza, discapacidad. Todos los trabajadores/las tienen derecho al respeto de su dignidad y a la protección de su intimidad. Según eso, en consonancia con la legislación vigente, las empresas, los comités de empresa y/o los representantes de los trabajadores vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- c) Que ningún trabajador/la podrá ser discriminado/la, sancionado/la, despedido/la por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.
- d) Que ningún trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc. por razón de su sexo.
- e) Se evitará en la redacción del convenio a lenguaje sexista.

ARTÍCULO 42º. VIOLENCIA DE GENERO

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.



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

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 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 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 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 cuáles la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Finalizado 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.

DISPOSICION ADICIONAL

Habida cuenta de la difícil situación por la que atraviesan las empresas de los distintos colectivos afectados por este convenio, y los efectos retroactivos que tiene el convenio a 1 de enero de 2017, las diferencias económicas podrán hacerse efectivas en los 6 meses siguientes a la publicación del convenio.

Vigo, 24 de octubre de 2018



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

ANEXO TABLAS SALARIALES

CONVENIO DE COMERCIO METAL DE PONTEVEDRA

	2015		2016		2017		2018	
	S.MENSUAL	S. ANUAL	S.MENSUAL	S. ANUAL	S.MENSUAL	S. ANUAL	S.MENSUAL	S. ANUAL
GRUPO I								
INGENIEROS Y LICENCIADOS	1.263,09 €	20.209,38 €	1.282,03 €	20.512,52 €	1.317,29 €	21.076,62 €	1.363,39 €	21.814,30 €
AYUDANTES Y TÉCNICOS	1.073,59 €	17.177,39 €	1.089,69 €	17.435,05 €	1.119,66 €	17.914,52 €	1.158,85 €	18.541,53 €
FORMACIÓN PROFESIONAL	884,12 €	14.145,90 €	897,38 €	14.358,09 €	922,06 €	14.752,94 €	954,33 €	15.269,29 €
GRUPO II								
JEFE DE PERSONAL, DE VENTAS, DE COMPRAS	1.263,09 €	20.209,38 €	1.282,03 €	20.512,52 €	1.317,29 €	21.076,62 €	1.363,39 €	21.814,30 €
JEFE DE ALMACEN O SUCURSAL	1.073,59 €	17.177,39 €	1.089,69 €	17.435,05 €	1.119,66 €	17.914,52 €	1.158,85 €	18.541,53 €
JEFE DE GRUPO	947,29 €	15.156,62 €	961,50 €	15.383,97 €	987,94 €	15.807,03 €	1.022,52 €	16.360,28 €
JEFE DE SECCIÓN	884,12 €	14.145,90 €	897,38 €	14.358,09 €	922,06 €	14.752,94 €	954,33 €	15.269,29 €
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR	884,12 €	14.145,90 €	897,38 €	14.358,09 €	922,06 €	14.752,94 €	954,33 €	15.269,29 €
VIAJANTE	851,82 €	13.629,20 €	864,60 €	13.833,63 €	888,38 €	14.214,06 €	919,47 €	14.711,55 €
DEPENDIENTE, CORREDOR DE PLAZA	831,37 €	13.301,84 €	843,84 €	13.501,37 €	867,04 €	13.872,66 €	897,39 €	14.358,20 €
DEPENDIENTE MAYOR(10% más que el dependiente)								
AYUDANTE	800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
GRUPO III								
JEFE ADMINISTRATIVO	1.136,74 €	18.187,78 €	1.153,79 €	18.460,60 €	1.185,52 €	18.968,26 €	1.227,01 €	19.632,15 €
JEFE DE SECCION	947,29 €	15.156,62 €	961,50 €	15.383,97 €	987,94 €	15.807,03 €	1.022,52 €	16.360,28 €
CONTABLE, CAJERO	884,12 €	14.145,90 €	897,38 €	14.358,09 €	922,06 €	14.752,94 €	954,33 €	15.269,29 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	864,12 €	13.825,84 €	877,08 €	14.033,23 €	901,20 €	14.419,14 €	932,74 €	14.923,81 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	831,37 €	13.301,84 €	843,84 €	13.501,37 €	867,04 €	13.872,66 €	897,39 €	14.358,20 €
AUXILIAR DE CAJA	810,98 €	12.975,65 €	823,14 €	13.170,29 €	845,78 €	13.532,47 €	875,38 €	14.006,11 €
GRUPO VI								
DIBUJANTE	1.073,59 €	17.177,39 €	1.089,69 €	17.435,05 €	1.119,66 €	17.914,52 €	1.158,85 €	18.541,53 €
ESCAPARATISTA	989,40 €	15.830,38 €	1.004,24 €	16.067,83 €	1.031,86 €	16.509,70 €	1.067,97 €	17.087,54 €
ROTULISTA	905,18 €	14.482,86 €	918,76 €	14.700,11 €	944,02 €	15.104,36 €	977,06 €	15.633,01 €
CORTADOR	926,18 €	14.818,83 €	940,07 €	15.041,11 €	965,92 €	15.454,75 €	999,73 €	15.995,66 €
AYUDANTE	800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
CHOFER DE TRANSPORTE PESADO (1ª)	884,40 €	14.150,38 €	897,66 €	14.362,63 €	922,35 €	14.757,60 €	954,63 €	15.274,12 €
CHOFER DE TRANSPORTE LIGERO (2ª)	812,30 €	12.996,86 €	824,49 €	13.191,81 €	847,16 €	13.554,58 €	876,81 €	14.028,99 €
PROFESIONAL DE OFICIO	812,30 €	12.996,86 €	824,49 €	13.191,81 €	847,16 €	13.554,58 €	876,81 €	14.028,99 €
AYUDANTE DE OFICIO	800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
MOZO ESPECIALIZADO	812,30 €	12.996,86 €	824,49 €	13.191,81 €	847,16 €	13.554,58 €	876,81 €	14.028,99 €
CAPATAZ	812,30 €	12.996,86 €	824,49 €	13.191,81 €	847,16 €	13.554,58 €	876,81 €	14.028,99 €
TELEFONISTA, MOZO, ENVASADOR, EMBALADOR	800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

GRUPO V

CONSERJE, COBRADOR, VIGILANTE, SERENO	800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
PERSONAL DE LIMPIEZA JORNADA COMPLETA	659,15 €	10.546,35 €	669,03 €	10.704,55 €	687,43 €	10.998,92 €	711,49 €	11.383,88 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORA (inc.pórrata 4pagas)	5,89 €		5,97 €		6,14 €		6,35 €	

CONVENIO DE COMERCIO METAL DE PONTEVEDRA: TABLAS COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD CONSOLIDADO

	C.A.C. POR CUATRIENIO	C.A.C. 1 AÑO 25%	C.A.C. 2 AÑOS 50%	C.A.C. 3 AÑOS 75%	C.A.C. 4 AÑOS 100%
GRUPO I					
INGENIEROS Y LICENCIADOS	68,17 €	17,04 €	34,08 €	51,13 €	68,17 €
AYUDANTES Y TÉCNICOS	57,94 €	14,49 €	28,97 €	43,46 €	57,94 €
FORMACIÓN PROFESIONAL	47,72 €	11,93 €	23,86 €	35,79 €	47,72 €
GRUPO II					
JEFE DE PERSONAL, DE VENTAS, DE COMPRAS	68,17 €	17,04 €	34,08 €	51,13 €	68,17 €
JEFE DE ALMACEN O SUCURSAL	57,94 €	14,49 €	28,97 €	43,46 €	57,94 €
JEFE DE GRUPO	51,13 €	12,78 €	25,56 €	38,34 €	51,13 €
JEFE DE SECCIÓN	47,72 €	11,93 €	23,86 €	35,79 €	47,72 €
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR	47,72 €	11,93 €	23,86 €	35,79 €	47,72 €
VIAJANTE	45,97 €	11,49 €	22,99 €	34,48 €	45,97 €
DEPENDIENTE, CORREDOR DE PLAZA	44,87 €	11,22 €	22,43 €	33,65 €	44,87 €
DEPENDIENTE MAYOR (10% más que el dependiente)					
AYUDANTE	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
GRUPO III					
JEFE ADMINISTRATIVO	61,35 €	15,34 €	30,68 €	46,01 €	61,35 €
JEFE DE SECCION	51,13 €	12,78 €	25,56 €	38,34 €	51,13 €
CONTABLE, CAJERO	47,72 €	11,93 €	23,86 €	35,79 €	47,72 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	46,64 €	11,66 €	23,32 €	34,98 €	46,64 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	44,87 €	11,22 €	22,43 €	33,65 €	44,87 €
AUXILIAR DE CAJA	43,77 €	10,94 €	21,88 €	32,83 €	43,77 €
GRUPO VI					
DIBUJANTE	57,94 €	14,49 €	28,97 €	43,46 €	57,94 €
ESCAPARATISTA	53,40 €	13,35 €	26,70 €	40,05 €	53,40 €
ROTULISTA	48,85 €	12,21 €	24,43 €	36,64 €	48,85 €
CORTADOR	49,99 €	12,50 €	24,99 €	37,49 €	49,99 €
AYUDANTE	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
CHOFER DE TRANSPORTE PESADO (1ª)	47,73 €	11,93 €	23,87 €	35,80 €	47,73 €
CHOFER DE TRANSPORTE LIGERO (2ª)	43,84 €	10,96 €	21,92 €	32,88 €	43,84 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: K6ATKGLFB9KI42G



Luns, 17 de decembro de 2018

Núm. 241

PROFESIONAL DE OFICIO	43,84 €	10,96 €	21,92 €	32,88 €	43,84 €
AYUDANTE DE OFICIO	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
MOZO ESPECIALIZADO	43,84 €	10,96 €	21,92 €	32,88 €	43,84 €
CAPATAZ	43,84 €	10,96 €	21,92 €	32,88 €	43,84 €
TELEFONISTA,MOZO,ENVASADOR,EMBALADOR	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
GRUPO V					
CONSERJE,COBRADOR,VIGILANTE,SERENO	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
PERSONAL DE LIMPIEZA JORNADA COMPLETA	35,57 €	8,89 €	17,79 €	26,68 €	35,57 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORA(inc.pórrata 4pagas)	0,32 €	0,08 €	0,16 €	0,24 €	0,32 €

PLUS TRANSPORTE	2015	2016	2017	2018
	95,02 €	96,45 €	99,10 €	102,57 €

DIETAS	2015	2016	2017	2018
Media Dieta	11,85 €	12,02 €	12,35 €	12,79 €
Dieta Completa	23,68 €	24,04 €	24,70 €	25,56 €
Kilometraje	0,20 €	0,21 €	0,21 €	0,22 €

