

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

SERVIZO DE RELACIONS LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo do sector do "COMERCIO DO METAL", con número de código 3600365, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 18/11/2005, suscrito en representación da parte económica pola Asociación Provincial de Comercio de Electrodomésticos, Ferretería y Material de Oficina, Asociación de Almacenistas-Mayoristas de Material Eléctrico, Asociación Provincial de Libros de Recambios y Accesorios de Vehículos, Asociación Provincial de Maquinaria en General, Asociación Provincial de Joyería, Platería y Relojería, Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa de Pontevedra (AEMPE), Federación de Empresarios de la Comarca de Arosa (FECA) e a Asociación Comarcal de Empresarios de A Estrada (ACE), e da parte social, polas centrais sindicais CC.OO. e UGT, en data 17/11/2005. De conformidade co disposto no artigo 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e 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 delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no "Boletín Oficial" da provincia, e no Diario Oficial de Galicia.

CAPÍTULO I

UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

ARTÍCULO 1º.—PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente Convenio las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores, y las Asociaciones provinciales de Comercio de Electrodomésticos, Ferretería y Material de Oficina; Libros de Recambios

y Accesorios de Vehículos; Almacenistas - Mayoristas de Material Eléctrico; Maquinaria en General; Joyería, Platería y Relojería; así como la Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa de Pontevedra (AEMPE), la Federación de Empresarios de la Comarca de Arosa (FECA) y la Asociación Comarcal de Empresarios de A Estrada (ACE), 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 hallen comprendidos dentro de la provincia de Pontevedra.

ARTÍCULO 3º.—VIGENCIA

El Convenio entrará en vigor a los diez días de su firma, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, si bien los efectos económicos de su primer año de vigencia se retrotraerán al primero de enero de 2005, excepto en lo referido a dietas (artículo 24), en los que se derivan de las promociones previstas en el artículo 22, así como en lo recogido en el artículo 6, sobre retribución de horas en las tardes de los sábados.

ARTÍCULO 4º.—DURACIÓN Y PRÓRROGAS

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, contados a partir del 1 de enero de 2005, finalizando sus efectos el treinta y uno de diciembre del 2007.

Se entenderá prorrogado automáticamente por anualidades, si no media denuncia de las partes con tres meses, al menos, al término de su vigencia. Dicha denuncia deberá hacerse por escrito dirigido a la otra parte afectada por el Convenio.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 5º.—JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral para los años 2005 y 2006 será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivas, distribuidas en 40 horas semanales de lunes a sábado por la mañana.

Para el año 2007, la jornada laboral 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

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 públi-

co el sábado por la tarde, en fechas anteriores a la firma de este convenio. 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 a la firma del Convenio 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.

La retribución de las horas que se realicen los sábados por la tarde se incrementará, a partir de la nómina correspondiente al mes de diciembre de 2005, 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 34^a del E.T., de manera progresiva a lo largo de los tres años de vigencia del convenio, en las jornadas continuadas de más de seis horas, los 15 minutos del bocadillo se considerarán como tiempo efectivo de trabajo, a razón de 5 minutos de tiempo efectivo por cada año de vigencia. (El primer año se considerará como tiempo efectivo 5 minutos, 10 minutos el segundo y 15 minutos el 3º).

ARTÍCULO 7º.—VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 15 días, al menos, se disfrutarán entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

Si antes de iniciar el trabajador las vacaciones anuales programadas, éste se encontrará en situación de I.T., no perderá el derecho a las mismas, fijándole la empresa una nueva fecha, una vez el trabajador obtenga el alta médica, siempre y cuando la fecha de dicha alta permita el disfrute de las mismas dentro del mismo año natural.

ARTÍCULO 8º.—SÁBADO SANTO

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

ARTÍCULO 9º.—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 10º.—LICENCIAS

En base a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a 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 muerte de cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos y alumbramiento de esposa, así como enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos.
- 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 ello los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurran.
- e) El trabajador disfrutará de un día retribuido al año de libre disposición, que deberá solicitar con una semana de antelación y que no podrá ser coincidente con el solicitado por otro trabajador de la empresa.

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

Este beneficio quedará suprimido del Convenio en caso de reducción de jornada por disposición legal.

Los derechos en materia de permisos retribuidos reconocidos a los cónyuges en el apartado 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 11º.—OTRAS LICENCIAS Y PERMISOS

A los afectos meramente informativos, se inserta la redacción literal establecida por los artículos 2º.1, 2º.2 y 2º.3, de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. 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. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora

de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. 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 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: 11 días naturales en el año 2005, 12 en el año 2006, y 13 en el año 2007.

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

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 12º.—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 asis-

tencia 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 dos años y no mayor a cinco. 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 13º.—EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO Y/O FAMILIAR

A los afectos meramente informativos, se inserta la redacción literal establecida en por el artículo 4º de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Redacción que se modificará automáticamente al mismo tiempo y en la misma medida en que lo haga la citada Ley.

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

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de 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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO IV CÓMPUTOS

ARTÍCULO 14º.—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 15º.—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 16º.—RETRIBUCIONES

Los sueldos y salarios correspondientes para el primer año de vigencia del convenio, son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa I y suponen un incremento sobre las categorías reflejadas en la Tabla Salarial vigente al 31/12/2004 del 3,75%.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 2005 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2004, superior al 3,5%, se efectuará una revisión de la Tabla Salarial en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Dicha revisión se efectuará con efectos de 1 de enero de 2005, sirviendo asimismo de base de cálculo para el incremento salarial de 2006.

Para el segundo año de vigencia del convenio, se incrementará la tabla vigente al 31/12/2005, revisada, en su caso, en el 3%.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 2006 un incremento, respecto al 31 de

diciembre de 2005, superior 3%, se efectuará una revisión de la Tabla Salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Dicha revisión se efectuará con efectos de 1 de enero de 2006, sirviendo asimismo de base de cálculo para el incremento salarial de 2007.

Para el tercer año de vigencia del convenio, se incrementará la tabla vigente al 31/12/2006, revisada, en su caso, en el 3%.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 2007 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2006, superior al 3%, se efectuará una revisión de la Tabla Salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Dicha revisión se efectuará con efectos de 1 de enero de 2007, sirviendo asimismo de base de cálculo para el incremento salarial de 2008.

ARTÍCULO 17º.—ANTIGÜEDAD

Los premios de antigüedad consistirán en cuatrienios al cinco por ciento sobre el salario base de los trabajadores.

Desde el 7 de noviembre de 1999 la acumulación de los incrementos por antigüedad no pueden superar el 50% del salario base (diez cuatrienios), no obstante a lo cual los trabajadores mantendrán y consolidarán los porcentajes superiores que vinieran percibiendo por este concepto hasta la fecha citada.

ARTÍCULO 18º.—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 19º.—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 20º.—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 21º.—REVISIÓN DE CATEGORÍAS

Con el objetivo de profesionalizar el sector, las categorías de capataz, mozo especializado, profesional de oficio, chofer de 2ª y oficial administrativo, reflejadas en la tabla salarial anexa I, han experimentado para el primer año de vigencia del convenio un incremento adicional al aplicado con carácter general del 1,5%.

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, si bien a nivel retributivo, comenzarán a percibir los salarios de la categoría a la que promocionan, a partir de la nómina correspondiente al mes siguiente del comienzo de la vigencia del convenio.

CAPÍTULO VI**CONCEPTOS EXTRASALARIALES****ARTÍCULO 23º.—PLUS DE TRANSPORTE**

Las empresas abonarán a sus trabajadores en concepto de Plus de Transporte la cantidad de 79,43 euros, durante el año 2005; 81,81 euros en el 2006 y 84,26 euros en el 2007, en los once meses de trabajo efectivo, por lo que no se abonará en el mes de vacaciones, siendo considerado como concepto extra salarial a todos los efectos.

ARTÍCULO 24º.—DIETAS

A partir de la entrada en vigor el convenio, el personal al que se le confiera alguna comisión de servicios de carácter provisional o temporal a lugar distinto de aquel donde habitualmente presta sus servicios o donde radica su centro de trabajo que le impidan realizar comidas o pernoctar en su domicilio habitual, tendrá derecho a que se le abonen, en concepto de dietas las siguientes cantidades:

- Media dieta, entendida como tal la comida principal del mediodía: 9,5 euros, durante el

año 2005; 10 euros, en el año 2006 y 10,5 euros, en el año 2007.

- Dieta completa, esto es, comida principal y cena: 19 euros, durante el año 2005; 20 euros, en el 2006 y 21 euros, en el 2007.
- Pernoctación y desayuno: mediante justificación con factura de hotel de 2 estrellas, o similar.
- Kilometraje. Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, recibirá de dicha empresa la cantidad de 0,17 euros por Km., durante el año 2005; 0,175 euros por Km., en el año 2006 y 0,18 euros, en el año 2007.

CAPÍTULO VII**ACCIÓN SOCIAL****ARTÍCULO 25º.—JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1.985 de 17 de julio, debiendo las empresas sustituirlos simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

ARTÍCULO 26º.—FOMENTO DE EMPLEO

Como política de fomento de empleo e independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación.

ARTÍCULO 27º.—JUBILACIÓN PARCIAL

1. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se le reconoce a los trabajadores el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto del 85%, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de edad, que no podrá ser inferior a los sesenta años.

2. La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud de buena fe con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y, en todo caso, dará una respuesta en un plazo máximo de treinta días.

3. El 15% de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inme-

diatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa; aún cuando la empresa podrá optar retribuir sin exigir a cambio la prestación efectiva de servicios.

4. A aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de treinta o más años, se le reconoce una dispensa absoluta del trabajo, respecto al 15% de jornada reflejado en el número anterior.

ARTÍCULO 28º.—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.
“ “ “ 61 años:	4 mensualidades del salario real.
“ “ “ 62 años:	3 mensualidades del salario real.
“ “ “ 63 y 64 años:	2 mensualidades del salario real.
“ “ “ 65 años:	1 mensualidad del salario real.

ARTÍCULO 29º.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

A los afectos meramente informativos, se inserta la redacción literal establecida en por el artículo 5º de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Redacción que se modificará automáticamente al mismo tiempo y en la misma medida en que lo haga la citada Ley.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso de maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en

dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

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

CAPÍTULO VIII

MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 30º.—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 31º.—SEGURO DE ACCIDENTES

A partir del primero de enero de 2006, las empresas suscribirán a favor de sus trabajadores una póliza de seguros que cubra por accidente, durante las 24 horas del día, los riesgos de Muerte o Invalidez permanente absoluta o permanente total, en la cuantía de 15.000 euros.

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

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

ARTÍCULO 32º.—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 33º.—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 34º.—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 35º.—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.

ARTÍCULO 36º.—CONTRATACIÓN

Empleo Fijo: Todas las empresas del sector están obligadas a tener un mínimo de empleo fijo del 65% de la plantilla media, durante el primer año de vigencia del convenio y del 70% en el segundo y tercer año, siendo obligatoria una revisión semestral para velar por el cumplimiento de este porcentaje.

Contrato eventual.— A tenor de lo dispuesto en el artículo 15b, del Texto Refundido del E.T., R.D. Ley 8/97 R.D., de 16 de mayo y Ley 5/2001, de 2 de marzo vigentes, 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, 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. Las prórrogas tendrán una duración mínima de 15 días. La duración de contrato y de sus prórrogas 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 los establecido en el artículo 49, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, 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 a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días del salario por cada año de servicio.

ARTÍCULO 37º.—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 38º.—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.

**CAPÍTULO X
REPRESENTACIÓN
DE LAS PARTES NEGOCIADORAS**

ARTÍCULO 39º.—COMISIÓN PARITARIA

Para la interpretación de las cláusulas de este Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria in-

tegrada por ocho miembros, cuatro por parte de las dos centrales sindicales firmantes, en representación de los trabajadores, y los otros cuatro por los representantes empresariales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Con el fin de evitar el retraso en la negociación del próximo Convenio, y dados los perjuicios que a los empresarios y trabajadores causa el abono de atrasos salariales, las partes firmantes del Convenio acuerdan constituir la Comisión Deliberadora en la segunda quincena del mes de noviembre de 2007.

Comercio del Metal de Pontevedra**TABLA SALARIAL ANEXA (1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005)**

GRUPO I:	S. MENSUAL	CUATRIENIO	S. ANUAL
Ingenieros y Licenciados.....	1.019,56	50,98	16.312,96
Ayudantes y Técnicos.....	866,61	43,33	13.865,76
Formación Profesional.....	713,67	35,68	11.418,72
GRUPO II:			
Jefe de Personal, de Ventas, de Compras, Encargado general....	1.019,56	50,98	16.312,96
Jefe de Almacén o Sucursal.....	866,61	43,33	13.865,76
Jefe de Grupo.....	764,66	38,23	12.234,56
Jefe de Sección.....	713,67	35,68	11.418,72
Encargado Establecimiento, Vendedor, Comprador.....	713,67	35,68	11.418,72
Viajante.....	687,59	34,38	11.001,44
Dependiente, Corredor de Plaza.....	671,08	33,55	10.737,28
Dependiente Mayor (10% más que el dependiente).....			
Ayudante.....	646,36	32,32	10.341,76
Trabajadores en formación: 85% del salario de la categoría para la que se va a formar.....			
GRUPO III:			
Jefe Administrativo.....	917,58	45,88	14.681,28
Jefe de Sección.....	764,66	38,23	12.234,56
Contable, Cajero.....	713,67	35,68	11.418,72
Oficial Administrativo.....	697,53	34,88	11.160,48
Auxiliar Administrativo.....	671,08	33,55	10.737,28
Auxiliar de Caja.....	654,62	32,73	10.473,92
GRUPO IV:			
Dibujante.....	866,61	43,33	13.865,76
Escaparatista.....	798,64	39,93	12.778,24
Rotulista.....	730,67	36,53	11.690,72
Cortador.....	747,62	37,38	11.961,92
Ayudante.....	646,36	32,32	10.341,76
Chofer de transporte pesado (1ª).....	713,88	35,69	11.422,08
Chofer de transporte ligero (2ª).....	655,71	32,79	10.491,36
Profesional de Oficio.....	655,71	32,79	10.491,36
Ayudante de Oficio.....	646,36	32,32	10.341,76
Mozo Especializado.....	655,71	32,79	10.491,36
Capataz.....	655,71	32,79	10.491,36
Telefonista, Mozo, Envasador, Embalador.....	646,36	32,32	10.341,76
GRUPO V:			
Conserje, Cobrador, Vigilante, Sereno y Ordenanza.....	646,36	32,32	10.341,76
Personal de Limpieza por jornada completa.....	532,06	26,60	8.512,96
Personal de Limpieza por hora (incluida pórrata de 4 pagas extras)	4,66	0,23	74,56