

## Junta Electoral de Zona De Pontevedra

D. Ignacio de Frías Conde, Presidente da Xunta Electoral de Zona de Pontevedra.

Fai saber: Que no anuncio de esta Xunta Electoral de Zona do día 19 de xaneiro 2009 publicado no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra, nº 14, de data 22 de xaneiro 2009 aparece publicada a relación de locais e lugares públicos que se reservan para a realización gratuita de actos de campaña electoral, según proposta dos respectivos Concellos dependentes desta Xunta Electoral de Zona, así como os lugares gratuítos de fixación da publicidade electoral, no que se observan os seguintes erros:

### CONCELLO DE CANGAS

Na estrada Espírito Santo a Trigás, son 50 postes en lugar de 30.

### CONCELLO DE MARÍN

Onde di: “33 farolas vial de praias Portocelo-baixada de Mogor”, debe dicir: “33 farolas vial de praias Portocelo-Barriada de Mogor”.

Onde di: “12 farolas acceso a Baixada San Pedro dende Jaime Janer”, debe dicir: “12 farolas acceso a Barriada de San Pedro dende Jaime Janer”.

### CONCELLO DE MOAÑA

*Locais pechados:*

Suprímese o uso do local “Colexio público de Abelendo”.

Inclúese o pavillón municipal do Rosal.

Suprímese a rúa Ramón Cabanillas para a colocación de pancartas e bandeirolas.

### CONCELLO DE PONTEVEDRA

Suprímese o uso do espacio da Praza da Ferrería.

Do espacio da Praza da Verdura suprímese a súa utilización os días 20 e 27 de febreiro.

Inclúese o local do teatro Principal que poderá ser utilizado para actos de campaña electoral os días 17, 21, 22, 23, 24, 25 e 27 de febreiro.

Na Alameda: onde di, “paneis” un por cada grupo político con representación nas cortes xerais, o seu tamaño será de 2,25 metros cadrados”, debe dicir “carteis”: “alameda (zona con fronte a rúa alameda). Instalaranse os paneis que sexan necesarios, segundo o número de candidaturas que concorrán ás eleccións. O seu tamaño será de 2,25 metros cadrados (aproximadamente).

### CONCELLO DE PORTAS

Suprímese antiga carretera, lugares Estación e Currás.

E para que conste e sexa inserido no Boletín Oficial da Provincia, expídese o presente edicto en Pontevedra a vintedous de xaneiro de dous mil nove.

2009000667

## XUNTA DE GALICIA Consellería de Traballo SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

Delegación Provincial de Pontevedra

### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo do sector de COMERCIO DO METAL, con nº de código 3600365, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 04-12-2008, subscrito en representación da parte económica pola Asociación Provincial de Comercio de Electrodomésticos, Ferrería y Material de Oficina, Asociación de Almacenistas-Mayoristas de Material Eléctrico, Asociación Provincial de Libres 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 Arousa (FECA), Asociación Comarcal de Empresarios de A Estrada (ACE), e a Asociación de Empresarios de Talleres de Reparación de Automóviles (ATRA), e, da parte social, polas centrais sindicais CC.OO., UGT e CIG, en data 02-12-2008, e de conformidade co disposto no art. 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 a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

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

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

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA. 2008-2010

#### CAPÍTULO I UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

##### ARTÍCULO 1.—PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente Convenio 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 las Asociaciones provinciales de Comercio de Electrodomésticos, Ferrería y Material de Oficina; Libres 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 Arousa (FECA), 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 2.—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 3.—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 2008, excepto en lo referido a dietas y kilometraje (artículo 24º).

**ARTÍCULO 4.—DURACIÓN Y PRÓRROGAS**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, contados a partir del 1 de enero de 2008, finalizando sus efectos el treinta y uno de diciembre del 2010.

A fin de dar cumplimiento a 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 prorrogadas sus cláusulas normativas hasta la firma del convenio que lo sustituya.

### **CAPÍTULO III TIEMPO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 5.—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**

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.

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.

**ARTÍCULO 7.—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 8.—SÁBADO SANTO**

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

**ARTÍCULO 9.—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.

**ARTÍCULO 10.—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 11.—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 concurren.

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

- 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.

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 compete, 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.—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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. 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 indistin-

tamente 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 15 días naturales.

2.—Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 13.—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

A los efectos meramente informativos, se inserta la redacción literal establecida en el punto 3) del artículo 46, del E.T., modificado por la Disposición Adicional décimo primera. Nueve. 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.

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, 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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### CAPÍTULO IV CÓMPUTOS

##### ARTÍCULO 15.—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 16.—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 17.—RETRIBUCIONES

Los sueldos y salarios correspondientes al primer año de vigencia del convenio (2008), son los consignados en la Tabla Salarial Anexa.

Para el segundo año de vigencia del convenio (2009), se incrementará la tabla vigente al 31/12/2008, en el IPC real de 2008 más el 0,5%.

En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrase a 31/12/2009 un incremento, respecto al 31/12/2008, superior al IPC real del año 2008, 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 2009, sirviendo asimismo de base de cálculo para el incremento salarial de 2010.

Para el tercer año de vigencia del convenio (2010), se incrementará la tabla vigente al 31/12/2009, en el IPC real de 2009 más el 0,5%.

En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrase a 31/12/2010 un incremento, respecto al 31/12/2009, superior al IPC real del año 2009, 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 2010, sirviendo asimismo de base de cálculo para el incremento salarial de 2011.

#### ARTÍCULO 18.—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 19.—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 21.—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

Durante el año 2008 las empresas abonarán a sus trabajadores en concepto de Plus de Transporte la cantidad de 88,90 euros en los once meses de trabajo efectivo, por lo que no se abonará en el mes de vacaciones, siendo considerado como concepto extrasalarial a todos los efectos.

En el año 2009, la cantidad a abonar por este concepto será la citada el párrafo anterior, incrementada en el IPC real del 2008, más 0,5%.

Asimismo, en el año 2010, se incrementará la cantidad que se aplique en el año 2009, en el IPC real del de ese mismo año, más el 0,5%.

#### ARTÍCULO 24.—DIETAS

A partir de la entrada en vigor del convenio, el personal al que se le confiara 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 pernoctar en su domicilio habitual, tendrá derecho a que se le abonen, en concepto de dietas las siguientes cantidades:

*Año 2008:*

- Media dieta, entendida como tal la comida principal del mediodía: 11,08.
- Dieta completa, esto es, comida principal y cena: 22,16.
- 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 0,19 euros por Km.

*En el año 2009*, se incrementarán las cantidades cifradas por dietas y kilometraje para el 2008, en el IPC real del año 2008, más 0.5%.

Asimismo, en el año 2010, se incrementarán las cantidades que resulten para el año 2009, en el IPC real del dicho año, más 0.5%.

### CAPÍTULO VII ACCIÓN SOCIAL

#### ARTÍCULO 25.—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 General de la Seguridad Social, en su redacción dada por Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social, en la Disposición Transitoria Decimoséptima de la Ley General de la Seguridad Social, y de lo dispuesto en el Artículo 12.6 y 7 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 inmediatamente 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.

#### ARTÍCULO 28.—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 29º.—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 descuente 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 período 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 periodos 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 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 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 31.—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 común), 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 18.000 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 al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y 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 33.—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 35.—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 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 periodo 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, 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 integrada por seis miembros, tres por parte de las tres centrales sindicales firmantes, en representación de los trabajadores, y los otros tres por los representantes empresariales.

**Comercio del Metal de Pontevedra**

**TABLA SALARIAL 2008 (1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008)**

GRUPO I:	S. MENSUAL	CUATRIENIO	S. ANUAL
Ingenieros y Licenciados.....	1.156,67	57,83	18.506,73
Ayudantes y Técnicos.....	983,14	49,16	15.730,30
Formación Profesional.....	809,63	40,48	12.954,05
<b>GRUPO II:</b>			
Jefe de Personal, de Ventas, de Compras, Encargado general....	1.156,67	57,83	18.506,73
Jefe de Almacén o Sucursal.....	983,14	49,16	15.730,30
Jefe de Grupo.....	867,47	43,37	13.879,58
Jefe de Sección.....	809,63	40,48	12.954,05
Encargado Establecimiento, Vendedor, Comprador.....	809,63	40,48	12.954,05
Viajante.....	780,06	39,00	12.480,90
Dependiente, Corredor de Plaza.....	761,32	38,07	12.181,11
Dependiente Mayor (10% más que el dependiente).....			
Ayudante.....	733,29	36,66	11.732,61
Trabajadores en formación: 85% del salario de la categoría para la que se va a formar.....			
<b>GRUPO III:</b>			
Jefe Administrativo.....	1.040,96	52,05	16.655,33
Jefe de Sección.....	867,47	43,37	13.879,58
Contable, Cajero.....	809,63	40,48	12.954,05
Oficial Administrativo.....	791,31	39,57	12.661,01
Auxiliar Administrativo.....	761,32	38,07	12.181,11
Auxiliar de Caja.....	742,65	37,13	11.882,34
<b>GRUPO IV:</b>			
Dibujante.....	983,14	49,16	15.730,30
Escaparartista.....	906,04	45,30	14.496,71
Rotulista.....	828,92	41,45	13.262,78
Cortador.....	848,15	42,41	13.570,34
Ayudante.....	733,29	36,66	11.732,61
Chofer de transporte pesado (1ª).....	809,88	40,49	12.958,10
Chofer de transporte ligero (2ª).....	743,87	37,19	11.901,92
Profesional de Oficio.....	743,87	37,19	11.901,92
Ayudante de Oficio.....	733,29	36,66	11.732,61
Mozo Especializado.....	743,87	37,19	11.901,92
Capataz.....	743,87	37,19	11.901,92
Telefonista, Mozo, Envasador, Embalador.....	733,29	36,66	11.732,61
<b>GRUPO V:</b>			
Conserje, Cobrador, Vigilante, Sereno y Ordenanza.....	733,29	36,66	11.732,61
Personal de Limpieza por jornada completa.....	603,61	30,18	9.657,72
Personal de Limpieza por hora (incluida prorratea de 4 pagas extras)	5,39	0,27	

Nota: Jornada laboral anual 2008: 1792 horas

Vigo, 2 de diciembre de 2008.—O Delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. 2009000520

**CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do convenio colectivo do sector de COMERCIO DA PIEL, con nº de código 3600335, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 05-12-2008, subscrito en representación da parte económica pola Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de la Piel, e, da parte social, polas centrais sindicais CC.OO. e UGT, en data 02-12-2008, e de conformidade co disposto no art. 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 a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

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

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

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE LA PIEL DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA. 2008-2009**

**CAPÍTULO I  
UNIDADES DE NEGOCIACIÓN**

**ARTÍCULO 1.—PARTES FIRMANTES**

Son partes firmantes del presente Convenio las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), en representación de los trabajadores, y la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de la Piel, en representación de los empresarios del Sector.

**CAPÍTULO II  
ÁMBITO, VIGENCIA Y DURACIÓN**

**ARTÍCULO 2.—ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, en todas las empresas de la provincia de Pontevedra, integradas o no en Asociaciones Empresariales, legalmente constituidas y dedicadas a la actividad del Comercio de la Piel.

**ARTÍCULO 3.—VIGENCIA**

Este 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 del primer año de vigencia del convenio se retrotraerán al 1º de enero de 2008.

**ARTÍCULO 4.—DURACIÓN Y PRÓRROGAS**

Tendrá una duración de dos años, contados a partir del 1º de enero de 2008, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2009.

Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, siempre que por cualquiera de las partes no sea denunciado con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, debiendo darse traslado de la denuncia a las Asociaciones afectadas por el presente Convenio.

**CAPÍTULO III  
JORNADA, VACACIONES, HORAS EXTRAS Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 5.—JORNADA DE TRABAJO**

La jornada laboral máxima ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, a realizar según el horario de trabajo siguiente:

- a) Horario de verano (1º de junio a 30 septiembre)
  - Mañanas; de 9,45 a 13,30 horas.
  - Tardes; de 16,30 a 20,00 horas.

En este período, el presente horario de trabajo se realizará de lunes a sábado por la mañana, comprendiendo, en consecuencia, el descanso semanal de día y medio, la tarde del sábado y el día completo del domingo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho lo anterior, señalar que en cada establecimiento el empresario podrá llegar a acuerdos con todos o algunos de sus trabajadores, para la prestación de servicios los sábados por la tarde, en cuyo caso los trabajadores tendrán derecho al descanso compensatorio correspondiente por el trabajo en las tardes de esos sábados.

- b) Horario para el resto del año
  - Mañanas; de 10,00 a 13,30 horas.
  - Tardes; de 16,15 a 20,00 horas.

En el resto del año regirá este horario de trabajo de lunes a sábado por la tarde, para lo que en cada empresa se fijará el descanso compensatorio por el trabajo en las tardes de los sábados, según lo previsto en el Real Decreto 1561/95.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, en cada establecimiento el empresario podrá llegar a acuerdos con todos o algunos trabajadores, para la modificación del horario de trabajo, tanto el fijado para verano como para el resto del año.

**ARTÍCULO 6.—VACACIONES**

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a 30 días ininterrumpidos de vacaciones anuales retribuidas, a disfrutar entre los meses de marzo a octubre, ambos inclusive.

El disfrute de vacaciones se llevará a cabo dentro del año natural, excepto en el caso de contratos temporales cuya duración esté comprendida en dos años distintos que se podrán disfrutar indistintamente en cualquiera de estos años.

Para la elección de turno por parte de los trabajadores, se seguirá en cada unidad de trabajo un orden rotativo de preferencia, de tal manera que quien tuvo preferencia de elección de turno en el año anterior, es el último a la hora de elegir turno en el presente año.

Los trabajadores que no puedan disfrutar las vacaciones, previamente establecidas en el calendario laboral de la empresa, por encontrarse ya con anterioridad en situación de I.T., tendrán derecho al disfrute de las mismas siempre que causen alta médica antes de finalizar el año natural, no pudiendo acumularlas al año siguiente. Esta medida no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecido el cierre por vacaciones en un mes concreto del año.

En todo caso, será potestad del empresario la fijación del periodo de disfrute una vez obtenida dicha alta médica.

**ARTÍCULO 7.—HORAS EXTRAORDINARIAS**

Durante la vigencia de este Convenio, las partes firmantes del mismo acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Por el contrario, se acuerda la realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, y el mantenimiento de las que resulten necesarias por períodos de mayor venta, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras