









nación 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 correspondientes al primer y segundo año de vigencia del convenio (2011 y 2012), no sufren variación respecto a los vigentes al 31 de diciembre de 2010.

Para el tercer año de vigencia del convenio (2013), se incrementa la tabla vigente al 31/12/2010, en el 1%.

Asimismo para el cuarto año de vigencia del convenio (2014), se incrementa la tabla vigente al 31/12/2013, en el 1%.

En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrase a 31/12/2014 un incremento, respecto al 31/12/2013, superior al 1,75%, dicho exceso se cuantificará y se incrementará a la tabla vigente a 31/12/2014.

Esta revisión se efectuará con efectos de 1/01/2015, sirviendo asimismo de base de cálculo para el incremento salarial que se acuerde en la negociación para el citado año 2015.

**ARTÍCULO 18º.—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 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 en los once meses de trabajo efectivo y en concepto de plus de transporte, las cantidades que se reflejan a continuación en el cuadro siguiente, siendo considerado como concepto extrasalarial a todos los efectos.

- Año 2011 y 2012: 91,77 €
- Año 2013: 92.69 €
- Año 2014: 93,62 €

**ARTÍCULO 24º.—DIETAS**

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

- Año 2011 y 2012 Año 2013 Año 2014
- Media dieta: 11, 44 € 11,55 € 11.67 €
- Dieta Completa: 22,87 € 23,10 € 23,33 €
- Kilometraje: 0,197 € 0,199 € 0,201 €

**CAPÍTULO VII  
ACCIÓN SOCIAL****ARTÍCULO 25º.—FOMENTO DE EMPLEO**

Como política de fomento de empleo 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 26º.—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 pues-

ta 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 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 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 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 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.

www.cigservizos.org

## **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), 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 20.000 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 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.

**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.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 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.

### **CAPÍTULO X**

#### **REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS**

#### *ARTÍCULO 38º.—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.

#### *ARTÍCULO 39º.—IDIOMA*

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

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

Teniendo en cuenta 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 al 1 de enero de 2013, las diferencias económicas podrán hacerse efectivas en los tres meses siguientes a la publicación del convenio.

## **COMERCIO DO METAL**

### **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 Xeral de Traballadores (U.G.T.) e Comisións

Obreiras (CC.OO.), en representación dos traballadores, e as Asociacións provinciais de Comercio de Electrodomésticos, Ferretería y Material de Oficina; Libres de Recambios y Accesorios de Vehículos; así como a Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa de Pontevedra (AEMPE), a Federación de Empresarios de la Comarca de Arousa (FECA), la Asociación Comarcal de Empresarios de la Estrada (ACE) e a Asociación de Empresarios de Talleres de Reparación de Automóviles - Concesionarios de Vehículos (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 estean comprendidos dentro da provincia de Pontevedra.

#### *ARTIGO 3º.—VIXENCIA*

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 2011, excepto no referido a axudas de custo (dietas e quilometraje. Artigo 24º).

#### *ARTIGO 4º.—DURACIÓN E PRÓRROGAS*

Este convenio terá unha duración de catro anos, contados a partir do 1 de xaneiro de 20011, finalizando os seus efectos o trinta e un de decembro de 2014.

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

## **CAPÍTULO III**

### **TEMPO DE TRABAJO**

#### *ARTIGO 5º.—XORNADA DE TRABAJO*

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 porla 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.

Aqueles traballadores 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 párrafo primeiro de este artigo.

O exercicio deste dereito por parte do traballador, 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.

A retribución das horas que se realicen os sábados pola tarde incrementaranse nun 30% sobre o salario hora do salario basee 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, 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, gozará de trinta días naturais de vacacións anuais retribuídas, dos cales 15 días, polo menos, gozaranse entre os meses de maio a setembro, ambos inclusive.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o párrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactancia natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 e 48.bis desta Lei, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación de devandito precepto correspondéselle, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

Así mesmo, no caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por contingencias distintas ás sinaladas no párrafo anterior que imposibilite ao traballador gozalas, total ou parcialmente, dentro do ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade temporal.

#### ARTIGO 8º.—SÁBADO SANTO

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

#### ARTIGO 9º.—TARDES DO 24 E 31 DE DECEMBRO

Os traballadores de empresas almacenistas, almacenistas e de venda detallista do sector da automoción en xeral; os almacenistas e almacenistas 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.

#### 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 ao 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 morte de cónxuxe, ascendentes, descendentes ou irmáns e alumeamento de esposa, así como enfermidade grave de cónxuxe, pais e fillos.
- d) Ata un máximo de catro días naturais ao ano, por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora, téndose en conta para iso os desprazamentos que o traballador haxa de facer e as demais circunstancias que no caso concorran.

Esta última licenza, demostrada a súa indubidable necesidade, concederáse no acto, sen prexuízo das sancións que poidan imporse ao traballador que alegue causas que resulten falsas.

- e) O traballador gozará dun día retribuído ao ano de libre disposición, que deberá solicitar cunha semana de antelación e que non poderá ser coincidente co solicitado por outro traballador da empresa.

Este beneficio quedará suprimido do Convenio en caso de redución de xornada por disposición legal.

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

#### ARTIGO 12º. – OTRAS LICENZAS E PERMISOS.

Aos afectos meramente informativos, insérese a redacción literal establecida nos puntos 4, 5 e 6 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, 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, 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, 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 18 días naturais.

2. – Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito 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, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores 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, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador 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 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 que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.
4. – O traballador 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 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.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, os traballadores 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, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores 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 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, e ata os dous anos nos casos derivados da atención dun familiar ata segundo grado nos términos 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 ao primeiro e segundo ano de vixencia do convenio (2011 e 2012), non sofren variación respecto de os vigentes ao 31 de decembro de 2010.

Para o terceiro ano de vixencia do convenio (2013), increméntase a táboa vigente ao 31/12/2010, no 1%.

Así mesmo para o cuarto ano de vixencia do convenio (2014), increméntase a táboa vigente ao 31/12/2013, no 1%.

No caso de que o IPC establecido polo INE, rexistrase a 31/12/2014 un incremento, respecto ao 31/12/2013, superior ao 1,75%, devandito exceso se cuantificará e incrementarase á táboa vixente a 31/12/2014.

Esta revisión efectuarase con efectos de 1/01/2015, servindo así mesmo de base de cálculo para o incremento salarial que se acorde na negociación para o citado ano 2015.

**ARTIGO 18º. – ANTIGÜIDADE**

Os premios de antigüidade consistirán en cuadrienios ao cinco por cento sobre o salario basee dos traballadores.

Desde o 7 de novembro de 1999 a acumulación dos incrementos por antigüidade non poden superar o 50% do salario basee ( dez cuadrienios), no entanto ao cal os traballadores manterán e consolidarán as porcentaxes superiores que viñesen percibindo por este concepto ata a data citada.

**ARTIGO 19º. – GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

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

Estas pagas consistirán no salario basee, con arranxo ao salario do traballador, 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 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 nos once meses de traballo efectivo e en concepto de plus de transporte, as cantidades que se reflicten a continuación no cadro seguinte, sendo considerado como concepto extrasalarial para todos os efectos.

- Ano 2011 e 2012: 91,77 €
- Ano 2013: 92.69 €
- Ano 2014: 93,62 €

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

**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 seguintes cantidades:

- Año 2011 y 2012 Año 2013 Año 2014
- Media dieta: 11, 44 € 11,55 € 11.67 €
- Dieta Completa: 22,87 € 23,10 € 23,33 €
- Kilometraje: 0,197 € 0,199 € 0,201 €

**CAPÍTULO VII  
ACCIÓN SOCIAL****ARTIGO 25º. – FOMENTO DE EMPREGO**

Como política de fomento de emprego establécese a xubilación forzosa aos 65 anos de idade, salvo pacto individual en contrario, dos traballadores que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela e demais requisitos esixidos pola lexislación da Seguridade Social para ter dereito á pensión de xubilación.

*ARTIGO 26º. – XUBILACIÓN PARCIAL*

- 1.—Ao amparo do artigo 166.2 da Lei Xeral da Seguridade Social, na súa redacción dada por Lei 40/2007, de 4 de decembro de medidas en materia de Seguridade Social, na Disposición Transitoria Decimoséptima da Lei Xeral da Seguridade Social, e do disposto no Artigo 12.6 e 7 do Estatuto dos Traballadores, recoñéceselle aos traballadores o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 85%, cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o de idade, que non poderá ser inferior aos sesenta anos.
- 2.— A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará unha resposta nun prazo máximo de trinta días.
- 3.— O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo poderase acumular nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, aínda cando a empresa poderá optar retribuir sen esixir a cambio a prestación efectiva de servizos.

*ARTIGO 27º. – CREACIÓN DE EMPREGO NOVO*

Co obxectivo de incentivar aos traballadores 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, insérese 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 entanto 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 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 reglamentariamente 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 afectados, nos termos que reglamentariamente determinénse.

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 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 obligue 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 no laboral), durante as 24 horas do día, os riscos de morte, invalidez permanente absoluta ou permanente total, así como a gran invalidez, na contía de 20.000 euros.

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

As empresas que contraten o correspondente seguro cunha compañía aseguradora, non responderán, en ningún caso, do pago das indemnizacións por accidente aquí pactadas. Pola contra aquelas empresas que estando obrigadas a subscribir devandita póliza non o fixeron, estarán obrigadas a abonar as indemnizacións correspondentes.

#### ARTIGO 31º. – PLURIEMPLEO

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

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

Para coadyuvar o obxectivo de controlar o pluriempleo, considérase esencial o cumprimento exacto do requisito de dar a coñecer aos representantes legais dos traballadores 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. O incumprimento desta obrigaçión considerárase falta grave a efectos da súa sanción pola Autoridade laboral.

#### ARTIGO 32º. – PEZAS DE TRABALLO

Aos traballadores 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 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

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

#### ARTIGO 33º. – ACCIÓN SINDICAL

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

#### 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 recoñezalles, 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 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, 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.

Formalización do contrato. – Formalizarase 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 dezaoto 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 concierte 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, apartado c) do Estatuto dos Traballadores, á extinción do contrato eventual por expiración do tempo convindo 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.

#### *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.Ou.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*

No non previsto expresamente neste Convenio, aplicarase o Acordo Marco de Comercio, o Estatuto dos Traballadores e demais disposicións.

### **CAPÍTULO X**

#### **REPRESENTACIÓN DAS PARTES NEGOCIADORAS**

#### *ARTIGO 38º.—COMISIÓN PARITARIA*

Para a interpretación das cláusulas deste Convenio, constituirase unha Comisión Paritaria integrada por seis membros, tres por parte das tres centrais sindicais asinantes, en representación dos traballadores, e os outros tres polos representantes empresariais.

#### *ARTIGO 39º.—IDIOMA*

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

#### **DISPOSICIÓN 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 2013, as diferenzas económicas poderán facerse efectivas nos tres meses seguintes á publicación do convenio.

Comercio del Metal de Pontevedra  
TABLAS SALARIALES 2011 - 2014

GRUPO I:	AÑOS 2011- 2012		AÑO 2013		AÑO 2014	
	S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL
Ingenieros y Licenciados	1.219,90	19.518,40	1.232,10	19.713,60	1.244,42	19.910,72
Ayudantes y Técnicos	1.036,88	16.590,08	1.047,25	16.756,00	1.057,72	16.923,52
Formación profesional	853,89	13.662,24	862,43	13.798,88	871,05	13.936,80
<b>GRUPO II:</b>						
Jefe de personal, de Ventas, de Compras, Encargado general	1.219,90	19.518,40	1.232,10	19.713,60	1.244,42	19.910,72
Jefe de almacén o sucursal	1.036,88	16.590,08	1.047,25	16.756,00	1.057,72	16.923,52
Jefe de grupo	914,90	14.638,40	924,05	14.784,80	933,29	14.932,64
Jefe de sección	853,89	13.662,24	862,43	13.798,88	871,05	13.936,80
Encargado establecimiento, Vendedor, Comprador	853,89	13.662,24	862,43	13.798,88	871,05	13.936,80
Viajante	822,70	13.163,20	830,93	13.294,88	839,24	13.427,84
Dependiente, Corredor de plaza	802,94	12.847,04	810,97	12.975,52	819,08	13.105,28
Dependiente mayor (10% más que el dependiente)						
Ayudante	773,37	12.373,92	781,10	12.497,60	788,91	12.622,56
Trabajadores en formación: 85% del salario de la categoría para la que se va a formar						
<b>GRUPO III:</b>						
Jefe administrativo	1.097,87	17.565,92	1.108,85	17.741,60	1.119,94	17.919,04
Jefe de sección	914,90	14.638,40	924,05	14.784,80	933,29	14.932,64
Contable, Cajero	853,89	13.662,24	862,43	13.798,88	871,05	13.936,80
Oficial administrativo	834,57	13.353,12	842,92	13.486,72	851,35	13.621,60
Auxiliar administrativo	802,94	12.847,04	810,97	12.975,51	819,08	13.105,28
Auxiliar de caja	783,25	12.532,00	791,08	12.657,28	798,99	12.783,84

GRUPO I:	ANOS 2011- 2012		ANO 2013		ANO 2014	
	S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL
Enxeñeiros e licenciados	1.219,90	19.518,40	1.232,10	19.713,60	1.244,42	19.910,72
Axudantes e técnicos	1.036,88	16.590,08	1.047,25	16.756,00	1.057,72	16.923,52
Formación profesional	853,89	13.662,24	862,43	13.798,88	871,05	13.936,80
<b>GRUPO II:</b>						
Xefe de persoal, de vendas, de compras, encargado xeral	1.219,90	19.518,40	1.232,10	19.713,60	1.244,42	19.910,72
Xefe de -almacén ou sucursal	1.036,88	16.590,08	1.047,25	16.756,00	1.057,72	16.923,52
Xefe de grupo	914,90	14.638,40	924,05	14.784,80	933,29	14.932,64
Xefe de sección	853,89	13.662,24	862,43	13.798,88	871,05	13.936,80
Encargado establecimiento, vendedor, comprador	853,89	13.662,24	862,43	13.798,88	871,05	13.936,80
Viaxante	822,70	13.163,20	830,93	13.294,88	839,24	13.427,84
Dependente, Corredor de praza	802,94	12.847,04	810,97	12.975,52	819,08	13.105,28
Dependiente maior (10% máis que el dependente)						
Axudante	773,37	12.373,92	781,10	12.497,60	788,91	12.622,56
Traballadores en formación: 85% do salario da categoría para a que se vai formar						
<b>GRUPO III:</b>						
Xefe administrativo	1.097,87	17.565,92	1.108,85	17.741,60	1.119,94	17.919,04
Xefe de sección	914,90	14.638,40	924,05	14.784,80	933,29	14.932,64
Contable, caixeiro	853,89	13.662,24	862,43	13.798,88	871,05	13.936,80
Oficial administrativo	834,57	13.353,12	842,92	13.486,72	851,35	13.621,60
Auxiliar administrativo	802,94	12.847,04	810,97	12.975,51	819,08	13.105,28
Auxiliar de Caixa	783,25	12.532,00	791,08	12.657,28	798,99	12.783,84

GRUPO IV:	AÑOS 2011- 2012		AÑO 2013		AÑO 2014	
	S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL
Debuxanta	1.036,88	16.590,08	1.047,25	16.756,00	1.057,72	16.923,52
Escaparartista	955,57	15.289,12	965,13	15.442,08	974,78	15.596,48
Rotulista	874,23	13.987,68	882,97	14.127,52	891,80	14.268,80
Cortador	894,51	14.312,16	903,46	14.455,36	912,49	14.599,84
Axudante	773,37	12.373,92	781,10	12.497,60	788,91	12.622,56
Chofer de transporte pesado (1ª)	854,16	13.666,56	862,70	13.803,20	871,33	13.941,28
Chofer de transporte lixeiro (2ª)	784,53	12.552,48	792,38	12.678,08	800,30	12.804,80
Profesional de oficio	784,53	12.552,48	792,38	12.678,08	800,30	12.804,80
Axudante de oficio	773,37	12.373,92	781,10	12.497,60	788,91	12.622,56
Mozo especializado	784,53	12.552,48	792,38	12.678,08	800,30	12.804,80
Capataz	784,53	12.552,48	792,38	12.678,08	800,30	12.804,80
Telefonista, mozo, envasador, embalador	773,37	12.373,92	781,10	12.497,60	788,91	12.622,56
<b>GRUPO V:</b>						
Conserxe, cobrador, vixilante, sereo e ordenanza	773,37	12.373,92	781,10	12.497,60	788,91	12.622,56
Persoal de limpeza por xornada completa	636,61	10.185,76	642,98	10.287,68	649,41	10.390,56
Persoal de limpeza por hora (incluída prorratea de 4 pagas extras)	5,684		5,741		5,798	

Nota: Xornada laboral anual 2011: 1792 horas

Comercio del Metal de Pontevedra  
TABLAS SALARIALES 2011 - 2014

GRUPO IV:	AÑOS 2011- 2012		AÑO 2013		AÑO 2014	
	S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL	S. MENSUAL	S. ANUAL
Dibujante	1.036,88	16.590,08	1.047,25	16.756,00	1.057,72	16.923,52
Escaparartista	955,57	15.289,12	965,13	15.442,08	974,78	15.596,48
Rotulista	874,23	13.987,68	882,97	14.127,52	891,80	14.268,80
Cortador	894,51	14.312,16	903,46	14.455,36	912,49	14.599,84
Ayudante	773,37	12.373,92	781,10	12.497,60	788,91	12.622,56
Chofer de transporte pesado (1ª)	854,16	13.666,56	862,70	13.803,20	871,33	13.941,28
Chofer de transporte ligero (2ª)	784,53	12.552,48	792,38	12.678,08	800,30	12.804,80
Profesional de oficio	784,53	12.552,48	792,38	12.678,08	800,30	12.804,80
Ayudante de oficio	773,37	12.373,92	781,10	12.497,60	788,91	12.622,56
Mozo especializado	784,53	12.552,48	792,38	12.678,08	800,30	12.804,80
Capataz	784,53	12.552,48	792,38	12.678,08	800,30	12.804,80
Telefonista, Mozo, Envasador, Embalador	773,37	12.373,92	781,10	12.497,60	788,91	12.622,56
<b>GRUPO V:</b>						
Conserje, Cobrador, Vigilante, Sereno y Ordenanza	773,37	12.373,92	781,10	12.497,60	788,91	12.622,56
Personal de limpieza por jornada completa	636,61	10.185,76	642,98	10.287,68	649,41	10.390,56
Personal de limpieza por hora (incluida prorratea de 4 pagas extras) <small>Nota: Jornada laboral anual 2011: 1792 horas</small>	5,684		5,741		5,798	

Vigo, a 18 de outubro de 2013.— A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2013009512

## ADMINISTRACIÓN LOCAL DEPUTACIÓN PROVINCIAL

### A N U N C I O

EXTRACTOS DE ACORDOS ADOPTADOS POLO PLENO DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA  
EN SESIÓN, ORDINARIA, CELEBRADA O DÍA 25 DE OUTUBRO DO ANO 2013

Asistentes 26 (16 PP, 6 PSdeG-PSOE, 4 BNG):

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

Presidencia:

D. Rafael Louzán Abal (PP)

Deputados:

Dona María Isaura Abelairas Rodríguez (PSdeG-PSOE), Don José María Bello Maneiro (PP), Don Uxío Benítez Fernández (BNG), Don José Antonio Cacabelos Rico (PSdeG-PSOE), Don José Crespo Iglesias (PP), Dona Begoña Estévez Bernárdez (PP), Dona Ornela Fernández Salgado (BNG), Don José Manuel Figueroa Vila (PP), Don Horacio Gil Expósito (PP), Don Juan Antonio González Pérez (PSdeG-PSOE), Don Fernando Guitián Guitián (PP), Dona Marta Iglesias Bueno (PP), Don José Carlos López Campos (PP), Don Xosé Cesáreo Mosquera Lorenzo (BNG), Don José Luis Pérez Estévez (PP), Dona María Pilar Ramallo Vázquez (PP), Don Eduardo José Reguera Ocampo (PSdeG-PSOE), Don Severino Reguera Varela (PP), Don Santos Héctor Rodríguez Díaz (PSdeG-PSOE), Don Alejandro Rodríguez Rodríguez (PP), Don Alberto Valverde Pérez (PP), Don Jesús Vázquez Almuíña (PP), Dona Ana Isabel Vázquez Reboredo (PP), Don Francisco Andrés Veiga Soto e Dona Iolanda Veloso Ríos (BNG).

Non asiste o deputado provincial Don Moisés Rodríguez Pérez (PP).

Secretario:

D. Carlos Cuadrado Romay

Interventor:

Antonio Graña Gómez