



Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial

Ourense

Convenio ou acordo: comercio do metal

Expediente: 32/01/0018/2023

Data: 12/06/2023

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000125011981

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo da empresa comercio do metal -32000125011981 para os anos 2023-2024, que subscribiu o día 10.05.2023, a comisión negociadora conformada pola parte empresarial (Asociación do Comercio de Elementos do Metal Ourense e Asociación de Concesionarios de automóviles de Ourense) e pola representación das persoas traballadoras (centrais sindicais: UGT e CIG), e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] o 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 [BOE 232, do 28 de setembro de 1982], polo Decreto 58/2022 do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 73/2022, do 25 de maio, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 123/2022, do 23 de xuño de 2022, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, esta xefatura territorial, resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notifíquesele á representación empresarial e social da comisión negociadora.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, na data da sinatura electrónica. O xefe territorial da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade en Ourense.

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Convenio colectivo do comercio de elementos do metal de Ourense

Artigo 1. Ámbito funcional, territorial e persoal

No aspecto territorial, funcional e persoal o presente convenio colectivo afectará a todas as empresas e cadros de persoal situadas na provincia de Ourense que figuren encadradas polo que á súa actividade se refire, no sector do metal e que estean dedicadas á actividade de comercio de toda clase, isto é ofertar a venda de artigos ben sexa ao destinatario final (venda ao detalle) ou para a súa posterior venda (comercio por xunto) tanto en nome propio como de terceiros e que non estean afectados por un ciclo de produción, aínda que o produto poida sufrir un acondicionamento previo. Exceptuaranse aquelas empresas que teñan aprobado na data de publicación un convenio de empresa ou estean pendentes da súa aprobación.

Artigo 2. Ámbito temporal

A duración deste convenio será de dous anos, que comezará o 1 de xaneiro de 2023, e finalizará o 31 de decembro de 2024. Para os efectos económicos iniciárase o 1 de xaneiro de 2023.

Artigo 3. Denuncia e prórroga

Quedarán automaticamente denunciado o convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento e prorrogárase o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte

Artigo 4. Condicións máis beneficiosas

As condicións do convenio establécense con carácter de mínimos, polo que os pactos, acordos ou situacións actualmente implantadas nas empresas que impliquen condicións máis beneficiosas, subsistirán para aquelas persoas que as viñesen gozando.

Artigo 5. Compensación e absorción

As condicións que se establecen neste convenio son compensables e absorbibles en cómputo anual conforme coa lexislación vixente e as situacións persoais respectáranse en igual forma.

Artigo 6. Publicidade do convenio

As empresas incluídas no ámbito de aplicación do convenio colectivo terán que ter exposto nos seus centros de traballo un exemplar deste para o seu coñecemento.

Artigo 7. Xornada de traballo

A xornada de traballo máxima é de 40 horas semanais. As empresas expoñerán en cada centro de traballo o calendario laboral pactado que deberá incluír: horario de traballo diario, xornada, días de descanso e festivos. O Sábado Santo, o 24 e 31 de decembro, serán inhábiles neste sector, aqueles establecementos que por obrigacións comerciais permanezan abertos, deberán substituír estes por outros días, aínda cando só permancen abertos en xornada de mañá.

Artigo 8. Vacacións

O persoal dispoñerá de 22 días laborables de vacacións, sen que en ningún caso poidan ser inferiores a 30 días naturais de vacacións, retribuídas a razón de salario base, gratificación de transporte e antigüidade. A empresa confeccionará conxuntamente o calendario de vacacións cos representantes legais dos/as traballadores/as ou co persoal se non os houbese, será exposto no taboleiro de anuncios con, polo menos, 60 días de antelación respecto da primeira data. Gozaranse, salvo acordo entre empresa e traballador, nun máximo de dous períodos, un deles será polo menos de 15 días ininterrompidos de xuño a setembro, salvo acordo entre a empresa e o traballador. A empresa, se así se lle solicitase, estará obrigada a entregar un xustificante no que se indiquen as datas de principio e de fin. As vacacións non poderán comezar a computarse nin en sábado nin en vésperas de día festivo. Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cun período de incapacidade temporal ou cunha suspensión do contrato de traballo por maternidade ou paternidade, estarase ao disposto respecto diso no artigo 38 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 9. Licenzas e permisos

O persoal, tras aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) 15 días naturais por contraer matrimonio, ou por inscribirse no rexistro como parellas de feito. Neste último caso, de contraer matrimonio con posterioridade non se xeraría dereito ao goce dunha nova licenza.

b) 4 días en caso de falecemento, accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de cónxuxe ou parella de feito e fillos/as. Se houbese que facer un desprazamento superior a 250 km, dispoñeráse dun día máis. Dos catro días, dous deberán ser laborables.

c) 2 días en caso de falecemento, accidente, enfermidade grave ou hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de nai, pai, sogro/a,

nora, xenro, avó, avós políticos, irmáns, cuñados/as, netos/as e netos/as políticos/as. Cando por tal motivo o/a traballador/a necesite facer un desprazamento fóra da provincia de Ourense, o prazo será de catro días.

d) 2 días por traslado de domicilio habitual.

e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, rexerá o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando supoña a imposibilidade da prestación do traballo ou en máis do 20% das horas laborables nun período de tres meses, poderase pasar á situación de excedencia regulada no artigo 46 do Estatuto dos traballadores. Se polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo se percibise unha indemnización, descontarase este importe do salario ao que tivese dereito na empresa.

f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

g) As traballadoras por lactación dun fillo menor de 9 meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución de xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas a razón de 14 días laborais. Este permiso poderá ser gozado indistintamente polo pai ou a nai no caso de que os dous traballen.

h) Para acompañar ao médico tanto da Seguridade Social, como da sanidade privada, a fillos/as menores de 16 anos ou ascendentes de primeiro grao, debendo achegar o xustificante médico da devandita asistencia no que se fará constar a hora de entrada e de saída. Igualmente, poderase acompañar ao/á cónxuxe e fillos/as cando teñan que realizar probas médicas que esixan acompañamento, para o que deberá achegar xustificante médico acreditativo no que constará a hora de entrada e a de saída.

i) Asistencia ao médico. Achegarase a debida xustificación na que conste a hora de entrada e a de saída da cita médica.

j) Os/as traballadores/as terán dereito sen necesidade de xustificación a un día de asuntos propios, que non poderá ser acumulado a vacacións, pontes ou Nadal, salvo acordo entre empresa e traballador. Deberán ser avisados previamente con 7 días de antelación, salvo urxente necesidade, que deberá ser acreditada.

Artigo 10. Salario

Durante a vixencia do convenio, o persoal recibirá as retribucións fixadas na táboa salarial. En 2024: 3%. Se o IPC dos dous anos supera o 6% e co tope do 8%, actualizaríanse as táboas na diferenza, sen aboar atrasos, e servirá este de base para a negociación en 2025.

Artigo 11. Rendemento mínimo

Dadas as dificultades técnicas que entraña o establecemento dunhas táboas de rendementos mínimos nas actividades encaдрadas no presente convenio, pola diversidade e diferentes estruturas das empresas afectadas, considerarase o rendemento mínimo adaptado aos usos profesionais de cada actividade comercial da localidade. Con todo, as empresas, poderán establecer os devanditos rendementos.

Artigo 12. Incentivos

Cando as empresas establezan unhas táboas de rendementos e a persoa exceda o mínimo fixado, percibirá unha prima ou incentivo. As tarifas de remuneración por incentivo deberán calcular de modo que o/a traballador/a de normal capacidade e rendemento obteña polo menos unha retribución superior nun 25% do salario base establecida no presente convenio para a súa categoría profesional.

Artigo 13. Aumentos periódicos por anos de servizos

O persoal percibirá aumentos periódicos por anos de servizos consistentes no aboamento de cuadrienios na contía do 5% sobre o salario base. Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2004, ningún traballador/a poderá acumular máis de dez cuadrienios. Con todo, aqueles que viñesen percibindo porcentaxes superiores por este concepto ata a data indicada, manterán e consolidarán as citadas cantidades. Se o/a traballador/a ascendese de categoría profesional engadiráselle o soldo base da nova categoría ao número de cuadrienios que viñese gozando; calcularase a contía destes de acordo coa nova categoría alcanzada. A data inicial para o cómputo dos aumentos por anos de servizos será a de ingreso na empresa, incluído o tempo de aprendizaxe e aspirante.

Artigo 14. Gratificación especial por idiomas

As persoas que acrediten o coñecemento dunha ou de máis linguas estranxeiras, sempre que este coñecemento fose requirido e pactado coa empresa, percibirán un aumento do 10% do seu salario base por cada idioma.

Artigo 15. Posto de traballo

Gratificación especial por ornamentación de escaparates: o persoal, que sen estar clasificado como escaparataista, realice non obstante, con carácter normal a función de ornamentación de escaparates, terá dereito, en concepto de gratificación especial, a unha gratificación do 10% do seu salario base e aumentos por anos de servizo.

Artigo 16. Horas extraordinarias

Para o cálculo do salario-hora, que servirá de base para determinar o importe das horas extraordinarias, teranse en conta os seguintes conceptos: salario base e pagas extraordinarias, sobresoldo de antigüidade e, se o/a traballador/a as viñese percibindo, gratificación especial por idiomas e gratificación especial por ornamentación de escaparates. O incremento que se aplicará sobre o salario-hora para o pago de horas extraordinarias é o seguinte:

- Ao 75% nas extraordinarias de días laborables.

- Ao 150% nas horas extraordinarias de domingos e días festivos.

Artigo 17. Desprazamento e axudas de custo

O persoal que por orde expresa da empresa se vexa obrigado a realizar viaxes ou traballos de carácter profesional por conta e baixo a dependencia da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo e que imposibiliten o seu regreso e sexa preciso efectuar comidas fóra do seu domicilio habitual, ou teñan necesidade de desprazarse a localidades onde tamén esixa a misión encomendada unha permanencia que obligue a pasar a noite fóra do seu domicilio, terán dereito á cobranza dos gastos orixinados de acordo coa empresa e unha vez xustificadas.

Artigo 18. Gratificacións extraordinarias

O persoal percibirá tres pagas extraordinarias, que consisten nunha mensualidade do salario base vixente en cada momento, aumento periódico por ano de servizo e gratificación de transporte, e serán aboadas: a paga de verán, antes do 20 de xullo; a paga de Nadal, antes do 20 de decembro; a paga de beneficios, antes do 21 de marzo.

A gratificación de transporte fíxase para 2023 en 90 €.

O seu importe será rateado en proporción ao tempo traballado durante o ano e computarase como tal o correspondente a enfermidade xustificada, accidente de traballo, vacacións e permisos retribuídos.

Artigo 19. Incapacidade temporal

En caso de enfermidade común, accidente de traballo ou enfermidade profesional, o persoal en situación de incapacida-



de temporal percibirá con cargo á empresa, por un período dun ano como máximo, o salario que lle corresponda polo presente convenio, incrementado cos aumentos periódicos por anos de servizo.

Artigo 20. Premio de compensación por xubilación

As persoas que teñan unha antigüidade mínima na empresa de 10 anos e causen baixa por xubilación anticipada terán dereito a gozar de vacacións retribuídas. Se a xubilación se producise cinco anos antes da idade ordinaria de xubilación establecida pola normativa, o período de goce será de seis meses e reducirase un mes por cada anualidade. Durante este período de vacacións percibirá mensualmente o seu salario real.

Os/as traballadores/as que alcancen a súa idade de xubilación percibirán dous meses de vacacións retribuídas. Se unha vez superada a idade de xubilación en seis meses, o/a traballador/a non solicitase a súa xubilación, a persoa perderá o dereito a percibir as vacacións retribuídas.

O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo; o/a traballador/a deberá comunicarlle de maneira constatable a súa decisión á empresa. A empresa entregará, tras a petición previa, un certificado acreditativo dos meses que corresponden.

Artigo 21. Gratificación de transporte

Establécese unha gratificación de transporte urbano polas seguintes contías:

Ano 2023: 3,6 € por día traballado

Artigo 22. Quilometraxe

Cando o/a traballador/, por necesidade da empresa e a requirimento desta, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, recibirá da empresa a cantidade de 0,19 euros por quilómetro.

Artigo 23. Delimitación de funcións

A repartición de mercadoría en vehículos de ata 3.500 kg será función do mozo especializado.

A persoa que realice as funcións de condutor/a, terá ao seu cargo vehículos que excedan dun peso máximo de 3.500 kg. A súa xornada non excederá de 40 horas semanais. O tempo máximo de condución ininterrompida non poderá exceder de 4'1/2 horas e tras este período deberá realizar un descanso ininterrompido mínimo de 45 minutos. A repartición realizarase preferentemente dentro da xornada laboral e deberase aboar como horas extras o tempo que exceda daquela. Non poderán conducir máis de 9 horas diarias e deberá mediar un descanso mínimo entre xornadas de 12 horas. No que non estea especificamente regulado, estarase ao disposto nos regulamentos CE 3.820/85 e 3.821/85

Artigo 24. Modalidades de contratación

Para contribuír a darlle estabilidade ao emprego, as partes asinantes do presente convenio comprométense a fomentar a contratación indefinida como norma xeral.

a) Contrato por circunstancias da produción: a duración máxima do contrato será de doce meses.

b) Contrato formativo: duración mínima de 3 meses ata un máximo de 2 anos

Ambas as modalidades contractuais rexeranse polo disposto na normativa que lles sexa de aplicación.

Artigo 25. Aviso previo de fin de contrato

Ao termo do contrato a empresa estará obrigada a notificarlle o cesamento ao/á traballador/a por escrito e con 15 días de antelación na data de finalización de contrato de duración igual ou superior a 12 meses. De incumprirse esta obrigação o/a traballador/a deberá ser indemnizado co importe diario por cada día de atraso nos prazos de aviso previo.

As persoas que desexen cesar voluntariamente na empresa e estean contratados por medio de contrato de duración igual ou superior a 12 meses, estarán obrigadas a comunicarllo á empresa e a cumprir os seguintes prazos de aviso previo.

▪ Técnicos: 30 días

▪ Empregados ou operarios: 15 días

O incumprimento de aviso previo coa referida antelación dará dereito a descontar da liquidación unha contía equivalente ao importe do seu salario diario por cada día de atraso no aviso.

Artigo 26. Póliza de seguros

As empresas subscribirán en favor dos/as traballadores/as unha póliza de seguros que cubra, en caso de accidente de traballo, os riscos de morte e invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e gran invalidez, na contía de 20.000 €.

Non obstante, a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí convido, considerarase como percibida a conta da indemnización que, no seu caso, os tribunais de xustiza na vía penal puidesen declarar con cargo ás empresas e compensarase ata onde aquela non alcance.

Artigo 27. Comisión paritaria

As partes negociadoras acordan establecer unha comisión paritaria como órgano de interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado, con sede en Ourense, (praza das Damas, núm.1, CP 32005).

A comisión estará integrada por tres membros pola parte empresarial e tres pola parte sindical. Será convocada por calquera das partes e bastará para iso unha comunicación escrita na que se expresen os puntos que se van tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a realización da reunión. A outra parte deberá contestar nun prazo non superior a tres días. A reunión da Comisión Paritaria deberá realizarse no prazo de 7 días desde a recepción da comunicación desta pola outra parte.

Son funcións específicas da Comisión Paritaria as seguintes:

- a) Interpretación da aplicación dos artigos do convenio.
- b) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.
- c) Calquera outra non sinalada nos apartados anteriores, imposta polo convenio ou pola legalidade vixente.

No caso de que non se puidese ditar resolución por non existir acordo no seo da Comisión Paritaria, as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no Acordo interprofesional galego (AGA) sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

Artigo 28. Igualdade no traballo

As empresas con máis de 150 traballadores que teñan un ou máis centros de traballo, estarán obrigadas a elaborar e aplicar plans de igualdade que contemplan o establecemento de medidas de acción positiva. O resto das empresas deberán, no marco da Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, implantar medidas de acción positiva co fin de contribuír ao obxectivo da igualdade e non discriminación nas empresas, sempre no marco do que determine este convenio colectivo e de maneira negociada coa representación legal dos traballadores.

Respectarase o principio de igualdade no traballo para todos os efectos e non se admitirá discriminación por razón de idade, sexo, ideoloxía, raza ou discapacidade, etc.

Artigo 29. Pezas de traballo

Cando sexa necesario, a empresa proporcionará o vestiario adecuado para o traballo, para o que entregará dúas pezas por ano, unha por semestre. Se o uniforme se compón de camisa ou camiseta, entregaranse dúas por semestre. Así mesmo, facilitará luvas e calzado cando así o esixa o traballo que se vaia rea-

lizar. Para o traballo de repartición en moto, a empresa está obrigada a proporcionar, casco e traxe de augas.

Artigo 30. Excedencias

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

A excedencia forzosa dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo de antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá solicitarse dentro do mes seguinte ao cesamento do cargo público.

A persoa que teña unha antigüidade mínima na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de 4 meses e non maior de cinco anos. Para volver exercer este dereito ten que transcorrer un mínimo de catro anos desde o final da anterior excedencia.

O persoal terá dereito a un período non superior a tres anos de excedencia para atender o coidado de cada fillo/a, xa sexa por natureza ou adopción, contado desde a data de nacemento deste ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa. Os/as fillos/as sucesivos/as darán dereito a un novo período de excedencia que, se se dá o caso, poñerá fin ao que viña gozando. Cando o pai ou a nai traballen só un deles poderá exercer este dereito.

Durante o primeiro ano, a partir do inicio de cada situación de excedencia, a persoa terá dereito á reserva do posto de traballo e a que o citado período sexa computado para efectos de antigüidade. Unha vez finalizado este e ata a terminación do período de excedencia, serán de aplicación, excepto pacto colectivo ou individual en contrario, as normas que regulan a excedencia voluntaria. Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exercen funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

A persoa en excedencia conserva só un dereito preferente ao ingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbera ou se producisen na empresa. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados con réxime e cos efectos que alí se prevexan.

Artigo 31. Xubilación parcial

Ao amparo do artigo 166.2 da Lei xeral de Seguridade Social e do artigo 12.6 do E.T, recoñécese o dereito subxectivo a solicitarlle á empresa a xubilación parcial e a consecuente redución da súa xornada de traballo na porcentaxe fixada pola normativa, cando reúnan os requisitos legalmente establecidos pola regulación vixente.

A comunicación deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista da xubilación parcial, salvo ao persoal encadrado nos grupos IV e V do convenio nos que o aviso previo será de 6 meses. A porcentaxe de xornada que corresponda de traballo efectivo, acumularase nos meses inmediatamente seguintes ao da xubilación parcial e a xornada completa.

Artigo 32. Recoñecementos médicos

As empresas estarán obrigadas a realizar recoñecementos médicos, conforme co establecido nas disposicións vixentes. Os recoñecementos médicos orientaranse preferentemente ás enfermidades máis habituais do sector.

Artigo 33. Protección ao nacemento de fillos/as

No caso de maternidade, a empresa deberá conceder os permisos de 16 semanas, ampliables por parto múltiple ata 18 semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro pro-

xenitor 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 deste a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do/a fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitase reincorporarse ao posto de traballo.

No suposto de adopción e acollemento, a suspensión terá igualmente unha duración de 16 semanas ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor para partir do segundo. A dita suspensión producirá os seus efectos, a elección do/a adoptante, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitiva, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que o pai e a nai 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 destes non poderá exceder das 16 semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

Artigo 34. Réxime disciplinario por acoso sexual

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto e a intimidade ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso sexual, verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves, en función da gravidade do feito. Nos supostos nos que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica con persoa ou persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu máximo grao.

O Comité de Empresa, Xunta de Persoal, Sección Sindical ou representante dos traballadores e traballadoras e da Dirección de Persoal da empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a e procurarán silenciar a súa identidade cando así fose requirido.

Dada a falta de normativa existente, poderase seguir a descrición de sancións incluídas no Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, modificada pola Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social e pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Artigo 35. Igualdade

Os asinantes do convenio colectivo estudarán medidas que fomenten, a igualdade de oportunidades de homes e mulleres, en liña co marco normativo de non discriminación entre o persoal, calquera que sexa a súa idade, sexo ou condición.

Artigo 36. Formación

As accións formativas organizadas pola empresa deberán efectuarse preferiblemente dentro da xornada laboral. Nos supostos nos que non resulte posible que se imparta dentro da xornada laboral, as horas impartidas consideraranse horas traballadas e débense compensar a elección do traballador en tempo de descanso ou ben aboarse como horas extras.

Se a actividade formativa non se realizase no centro de traballo, a empresa deberá asumir os custos ocasionados por asistir ao curso como desprazamento. Da mesma maneira, a empresa tamén deberá compensar o tempo de desprazamento e as horas nas que o traballador exceda da súa xornada nos supostos nos que o curso se alongue máis aló do horario.



Artigo 37. Dereito á desconexión dixital

As empresas recoñecen o dereito á desconexión dixital do persoal co fin de garantir o respecto ao seu tempo de descanso, permiso e vacacións así como á súa intimidade persoal e familiar unha vez terminada a súa xornada laboral.

O persoal terá dereito a non responder a ningunha comunicación, fose cal fose o medio empregado (correo electrónico, whatsapp, teléfono, etc.), unha vez terminada a xornada laboral, salvo que concorran circunstancias de forza maior, debidamente acreditadas, que supoñan un grave, inminente ou evidente dano empresarial ou do negocio, que dada a urxencia temporal precise, sen dúbida, dunha resposta inmediata.

Cando nestes casos a empresa necesite dalgunha persoa contactará preferiblemente por teléfono e comunicará a urxencia da situación. Están excluídas do dereito de desconexión dixital, as persoas que estean ao dispor da empresa e perciban por isto unha retribución, entendendo que a persoa terá a obriga de atender as comunicacións da empresa, de conformidade coas regras que regulen o réxime de dispoñibilidade

Disposición adicional primeira

No non regulado no convenio e salvo as remisións expresas neste a determinada normativa supletoria, estarase ao disposto con carácter xeral no Estatuto dos traballadores e demais normas que o desenvolven así como no acordo marco para a substitución da Ordenanza do comercio.

Disposicións finais

Primeira. Cláusula de submisión ao AGA: dada a importancia que pode ter para a resolución pacífica de conflitos laborais e elaboración do acordo galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo AGA, asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais UXT, CC OO e CIG, as partes asinantes deste convenio durante a súa vixencia acordan someterse ás disposicións contidas no AGA, nos propios termos nos que están formulados.

Segunda. Partes asinantes: pola parte social, os sindicatos UXT e CIG en representación da parte social, e pola parte empresarial a Asociación Comercio de Elementos del Metal e a Asociación de concesionarios de Automóviles de Ourense. (Acauto)

Anexo I

Grupo; Salario 2023 (Sb x 15 pagas); Salario 2024 (Sb x15 pagas)

Grupo I:

Persoal de limpeza; 1008; 1038

Grupo II:

Mozo especializado, Auxiliar administrativo, Profesional oficio 2ª; 1008; 1038

Grupo III:

Escaparartista, Profesional oficio 1ª, Oficial administrativo, Caixeiro/a, Viaxante / vendedor, Dependente, Chofer camión; 1038; 1069,1

Grupo IV:

Xefe/a administrativo, Contable, Xefe/a división, Xefe/a de persoal, Xefe/a de compras, Xefe/a de vendas, Xefe/a de sucursal, Xefe/a de almacén, Xefe/a serv. mercantil, Encargado/a establec., Titulado/a medio; 1108; 1.141,2

Grupo V:

Director/a; Titulado/a superior; 1.155; 1.189,7

Asociación Comercio de Elementos del Metal Ourense, Mónica Fernández Pintos

Asociación Comercio de Elementos del Metal Ourense, J. Carlos Rodríguez Dasilva

Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense, María de Miguel Pérez

Por UGT: Francisco Barros Salgado, Esther Santas Iglesias y Carlos Rodríguez Méndez

Por CIG: Iago Feijóo González, Alberto Garrido Mojón, Antonio Moure Fernández, Isabel Rodríguez Castro, Cesar Fernández Sandiás, Xulia González Pascual.

Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad Jefatura Territorial Ourense

Convenio o acuerdo: comercio del metal

Expediente: 32/01/0018/2023

Data: 12/06/2023

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000125011981

Una vez visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa comercio del metal -32000125011981- para los años 2023-2024, que suscribió el día 10.05.2023, la comisión negociadora conformada por la parte empresarial (Asociación Comercio de Elementos del Metal Ourense y Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense) y por la representación de las personas trabajadoras (centrales sindicales: UGT y CIG) y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010], el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982], por el Decreto 58/2022 de 15 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 73/2022, de 25 de mayo, por el que se fija la estructura orgánica de las vicepresidencias y de las consellerías de la Xunta de Galicia, y el Decreto 123/2022, de 23 de junio de 2022, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad, esta jefatura territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. El jefe territorial de la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad en Ourense.

Fdo.: Yago Borrajo Sánchez

Convenio Colectivo del Comercio de Elementos del Metal de Ourense

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal

En el aspecto territorial, funcional y personal el presente convenio colectivo afectará a todas las empresas y plantillas de personal ubicadas en la provincia de Ourense que figuren encuadradas, por lo que a su actividad se refiere, en el sector del metal y que estén dedicadas a la actividad de comercio de toda clase, esto es ofertar la venta de artículos, bien sea al

destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor) tanto en nombre propio como de terceros y que no estén afectados por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo. Se exceptuarán aquellas empresas que hayan aprobado, a la fecha de publicación, un convenio de empresa o estén pendientes de su aprobación.

Artículo 2. Ámbito temporal

La duración del presente convenio será de dos años, que comenzarán el 1 de enero de 2023 y finalizarán el 31 de diciembre de 2024. Los efectos económicos se iniciarán el 1 de enero de 2023.

Artículo 3. Denuncia y prórroga

Quedará automáticamente denunciado el convenio con tres meses de antelación a su vencimiento y se prorrogará el actual convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones del convenio se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán para aquellas personas que las viniesen disfrutando.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las condiciones que se establecen en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente y las situaciones personales se respetarán en igual forma.

Artículo 6. Publicidad del convenio

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo tendrán que tener expuesto en sus centros de trabajo un ejemplar del mismo para su conocimiento.

Artículo 7. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo máxima es de 40 horas semanales. Las empresas expondrán en cada centro de trabajo el calendario laboral pactado que deberá incluir: horario de trabajo diario, jornada, días de descanso y festivos. El Sábado Santo, el 24 y 31 de diciembre, serán inhábiles en este sector, aquellos establecimientos que por obligaciones comerciales permanezcan abiertos, deberán sustituir estos por otros días, aun cuando sólo hubiesen permanecido abiertos en jornada de mañana.

Artículo 8. Vacaciones

El personal dispondrá de 22 días laborables de vacaciones, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a 30 días naturales de vacaciones, retribuidas a razón de salario base, gratificación de transporte y antigüedad.

La empresa confeccionará conjuntamente el calendario de vacaciones con los representantes legales de los/as trabajadores/as o con el personal si no los hubiera, y será expuesto en el tablón de anuncios, con, por lo menos, 60 días de antelación respecto de la primera fecha. Se disfrutarán, salvo acuerdo entre empresa y trabajador, en un máximo de dos periodos, uno de ellos será al menos de 15 días ininterrumpidos de junio a septiembre, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

La empresa, si así se le solicitase, estará obligada a entregar un justificante en el que se indiquen las fechas de principio y fin. Las vacaciones no podrán comenzar a computar ni en sábado ni en vísperas de día festivo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con un periodo de incapacidad temporal o con una suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se estará a lo dispuesto

respecto a esto, en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Licencias y permisos

El personal, tras aviso y justificación, se podrá ausentar del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales por contraer matrimonio, o por inscribirse en el registro como parejas de hecho: En este último caso, de contraer matrimonio con posterioridad no se generará derecho al disfrute de una nueva licencia.

b) 4 días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o pareja de hecho e hijos/as. Si hubiese que hacer un desplazamiento superior a 250 km, se dispondrá de un día más. De los cuatro días, dos deberán ser laborables.

c) 2 días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de madre, padre, suegro/a, nuera, yerno, abuelo, abuelos políticos, hermanos, cuñados/as, nietos/as y nietos/as políticos/as. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Ourense, el plazo será de cuatro días.

d) 2 días por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, regirá el que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo o en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, se podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Si por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se percibiese una indemnización, se descontará este importe del salario al que tuviese derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a razón de 14 días laborales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que los dos trabajen.

h) Para acompañar al médico tanto de la Seguridad Social, como de la sanidad privada, a hijos/as menores de 16 años o ascendientes de primer grado, debiendo aportar el justificante médico de dicha asistencia en el que se hará constar la hora de entrada y de salida. Igualmente, se podrá acompañar al/a la cónyuge e hijos/as cuando tengan que realizar pruebas médicas que exijan acompañamiento, debiendo aportar justificante médico acreditativo en el que se hará constar la hora de entrada y de salida.

i) Asistencia al médico. Se aportará la debida justificación en la que conste la hora de entrada y salida de la cita médica.

j) Los/as trabajadores/as tendrán derecho sin necesidad de justificación a un día de asuntos propios, que no podrá ser acumulado a vacaciones, puentes o Navidad, salvo acuerdo entre empresa y trabajador. Deberán ser preavisados con 7 días de antelación, salvo urgente necesidad, que deberá ser acreditada.



Artículo 10. Salario

Durante la vigencia del convenio, el personal recibirá las retribuciones fijadas en la tabla salarial

En 2024: 3%

Si el IPC de los dos años supera el 6% y con el tope del 8% se actualizarían las tablas en la diferencia, sin abonar atrasos y servirá este de base para la negociación en 2025.

Artículo 11. Rendimiento mínimo

Dadas las dificultades técnicas que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos en las actividades encuadradas en el presente convenio, por la diversidad y diferentes estructuras de las empresas afectadas, se considerará el rendimiento mínimo adaptado a los usos profesionales de cada actividad comercial de la localidad. No obstante, las empresas, podrán establecer dichos rendimientos.

Artículo 12. Incentivos

Cuando las empresas establezcan unas tablas de rendimientos y la persona exceda el mínimo fijado, percibirá una prima o incentivo. Las tarifas de remuneración por incentivo se deberán calcular de modo que el/la trabajador/a de normal capacidad y rendimiento obtenga, por lo menos, una retribución superior en un 25% del salario base establecida en el presente convenio para su categoría profesional.

Artículo 13. Aumentos periódicos por años de servicios

El personal percibirá aumentos periódicos por años de servicios consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% sobre el salario base. Con efectos desde el 1 de enero de 2004, ningún trabajador podrá acumular más de diez cuatrienios. No obstante, aquellos que vinieran percibiendo porcentajes superiores por este concepto hasta la fecha indicada, mantendrán y consolidarán las citadas cantidades.

Si el/la trabajador/a ascendiese de categoría profesional, se le añadirá el sueldo base de la nueva categoría al número de cuatrienios que viniese disfrutando y se calculará la cuantía de éstos de acuerdo con la nueva categoría alcanzada.

La fecha inicial para el cómputo de los aumentos por años de servicios será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aprendizaje y aspirante.

Artículo 14. Gratificación especial por idiomas

Las personas que acrediten el conocimiento de una o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento fuese requerido y pactado con la empresa, percibirán un aumento del 10% de su salario base por cada idioma.

Artículo 15. Puesto de trabajo

Gratificación especial por ornamentación de escaparates: el personal, que sin estar clasificado como escaparatasta, realice, no obstante, con carácter normal la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a una gratificación del 10% de su salario base y aumentos por años de servicio.

Artículo 16. Horas extraordinarias

Para el cálculo del salario-hora que servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos: salario base, pagas extraordinarias, plus de antigüedad y, si el trabajador las viniese percibiendo, gratificación especial por idiomas y gratificación especial por ornamentación de escaparates. El incremento que se aplicará sobre el salario-hora para el pago de horas extraordinarias es el siguiente:

- Al 75% en las extraordinarias de días laborables.
- Al 150% en las horas extraordinarias de domingos y días festivos.

Artículo 17. Desplazamiento y dietas

El personal que por orden expresa de la empresa se vea obligado a realizar viajes o trabajos de carácter profesional por cuenta y bajo la dependencia de la empresa, con desplazamientos a lugares distantes del centro de trabajo, que imposibiliten su regreso y sea preciso efectuar comidas fuera de su domicilio habitual, o tengan necesidad de desplazarse a localidades donde también exija la misión encomendada una permanencia que obligue a pernoctar, tendrán derecho al cobro de gastos originados de acuerdo con la empresa y una vez justificados.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

El personal percibirá tres pagas extraordinarias, que consistirán en una mensualidad del salario base vigente en cada momento, aumento periódico por año de servicio y gratificación de transporte, e serán abonadas: la paga de verano, antes del 20 de julio; la paga de Navidad, antes del 20 de diciembre; la paga de beneficios, antes del 21 de marzo.

La gratificación de transporte se fija para 2023 en 90 €.

Su importe será prorrateado en proporción al tiempo trabajado durante el año y se computará como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 19. Incapacidad temporal

En caso de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad temporal percibirá con cargo a la empresa, por un período de un año como máximo, el salario que le corresponda por el presente convenio, incrementado con los aumentos periódicos por años de servicio.

Artículo 20. Premio de compensación por jubilación

Las personas que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y causen baja por jubilación anticipada tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas. Si la jubilación se produce cinco años antes de la edad ordinaria de jubilación establecida por la normativa, el período de disfrute será de seis meses y se reducirá un mes por cada anualidad. Durante este período vacacional percibirá mensualmente su salario real.

Los/as trabajadores/as que alcancen su edad de jubilación percibirán dos meses de vacaciones retribuidas. Si habiendo superado su edad de jubilación en seis meses, no solicitase su jubilación, la persona perdería el derecho a percibir las vacaciones retribuidas.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo; el/la trabajador/a deberá comunicar de manera constatable su decisión a la empresa. La empresa entregará, previa petición, un certificado acreditativo de los meses que corresponden.

Artículo 21. Gratificación de transporte

Se establece una gratificación de transporte urbano por las siguientes cuantías:

Año 2021: 3,6 € por día trabajado.

Artículo 22. Kilometraje

Cuando el/la trabajador/a, por necesidad 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 kilómetro.

Artículo 23. Delimitación de funciones

El reparto de mercancía en vehículos de hasta 3.500 kg será función del mozo especializado.

La persona que realice las funciones de conductor, tendrá a su cargo vehículos que excedan de un peso máximo de 3.500 kg. Su jornada no excederá de 40 horas semanales. El tiempo

máximo de conducción ininterrumpida no podrá exceder de 4'1/2 horas y tras este periodo deberá realizar un descanso ininterrumpido mínimo de 45 minutos. El reparto se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral y se deberán abonar como horas extras el tiempo que exceda de aquella. No podrán conducir más de 9 horas diarias y deberá mediar un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas. En lo que no esté específicamente regulado, se estará a lo dispuesto en los reglamentos CE 3.820/85 y 3.821/85

Artículo 24. Modalidades de contratación

Para contribuir a darle estabilidad al empleo, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a fomentar la contratación indefinida como norma general.

a) Contrato por circunstancias de la producción: la duración máxima del contrato será de doce meses.

b) Contrato formativo: duración mínima 3 meses hasta un máximo de dos años

Ambas modalidades contractuales se regirán por lo dispuesto en la normativa que le sea de aplicación.

Artículo 25. Preaviso fin de contrato

Al término del contrato la empresa estará obligada a notificarle el cese al/á trabajador/a por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización de contrato de duración igual o superior a 12 meses. De incumplirse esta obligación, el/la trabajador/a deberá ser indemnizado con el importe diario por cada día de retraso en los plazos de preaviso.

Las personas que deseen cesar voluntariamente en la empresa y estén contratados por medio de contrato de duración igual o superior a 12 meses, estarán obligadas a comunicárselo a la empresa y a cumplir los siguientes plazos de preaviso.

- Técnicos: 30 días

- Empleados u operarios: 15 días

El incumplimiento de preaviso con la referida antelación dará derecho a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 26. Póliza de seguros

Las empresas suscribirán a favor de los/as trabajadores/as una póliza de seguros que cubra, en caso de accidente de trabajo, los riesgos de muerte e invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez, en la cuantía de 20.000 €.

No obstante, la indemnización que se perciba con cargo al seguro aquí convenido, se considerará como percibida a cuenta de la indemnización que, en su caso, los tribunales de justicia en la vía penal pudieran declarar con cargo a las empresas, y se compensará hasta donde aquella no alcance.

Artículo 27. Comisión paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado, con sede en Ourense, (plaza das Damas, núm. 1, CP 32005).

La comisión estará integrada por tres miembros por la parte empresarial, y tres por la parte sindical. Será convocada por cualquiera de las partes y bastará para ello una comunicación escrita en la que se expresen los puntos que se van a tratar en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión. La otra parte deberá contestar en un plazo no superior a tres días. La reunión de la Comisión paritaria deberá celebrarse en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

Son funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de los artículos del convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.

c) Cualquiera otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por el convenio o por la legalidad vigente.

En el supuesto de que no se pudiera dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la Comisión paritaria, las partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 28. Igualdad en el trabajo

Las empresas con más de 150 trabajadores que tengan uno o más centros de trabajo, estarán obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad que contemplen el establecimiento de medidas de acción positiva. El resto de las empresas deberán, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este convenio colectivo y de manera negociada con la representación legal de los/as trabajadores/as.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo para todos los efectos y no se admitirá discriminación por razón de edad, sexo, ideología, raza o discapacidad, etc.

Artículo 29. Prendas de trabajo

Cuando sea necesario, la empresa proporcionará el vestuario adecuado para el trabajo, para lo que entregará dos prendas por año, una por semestre. Si el uniforme se compone de camisa o camiseta, se entregarán dos por semestre. Así mismo, facilitará guantes y calzado cuando así lo exija el trabajo que se vaya a realizar. Para el trabajo de reparto en moto, la empresa está obligada a proporcionar, casco y traje de aguas.

Artículo 30. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

La persona que tenga una antigüedad mínima 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 de 4 meses y no mayor de cinco años. Para volver a ejercer este derecho tiene que transcurrir un mínimo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal tendrá derecho a un periodo no superior a tres años de excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, ya sea por naturaleza o adopción, contado desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los hijos/as sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, si se da el caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre o madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, la persona tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado para efectos de antigüedad. Una vez finalizado éste y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, excepto pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria. Así mismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los/as



trabajadores/as que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La persona en excedencia conserva solo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjese en la empresa. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con régimen y con los efectos que allí se prevean.

Artículo 31. Jubilación parcial

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del E.T, se reconoce el derecho subjetivo a solicitarle a la empresa la jubilación parcial y la consiguiente reducción de su jornada de trabajo en el porcentaje fijado por la normativa, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos por la regulación vigente.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de la jubilación parcial, salvo al personal encuadrado en los grupos IV y V del convenio en los que el preaviso será de 6 meses. El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo efectivo, se acumulará en los meses inmediatamente siguientes al de la jubilación parcial y a jornada completa.

Artículo 32. Reconocimientos médicos

Las empresas estarán obligadas a realizar reconocimientos médicos, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes. Los reconocimientos médicos se orientarán preferentemente a las enfermedades más habituales del sector.

Artículo 33. Protección al nacimiento de hijos/as

En el caso de maternidad, la empresa deberá conceder los permisos de 16 semanas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 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 periodo 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/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse al puesto de trabajo.

En el supuesto de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá igualmente una duración de 16 semanas 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 adoptante, 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 definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo 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 periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Artículo 34. Régimen disciplinario por acoso sexual

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto y la intimidad o contra la libertad de los/as trabajadores/as, conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves, en

función de la gravedad del hecho. En los supuestos en los que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con persona o personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su máximo grado.

El Comité de Empresa, Junta de Personal, Sección Sindical o representante de los/as trabajadores y trabajadoras y de la Dirección de personal de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a afectado/a e procurarán silenciar su identidad cuando así fuese requerido.

Dada la falta de normativa existente, se podrá seguir la descripción de sanciones incluidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, modificada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 35. Igualdad

Los firmantes del convenio colectivo estudiarán medidas que fomenten, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, en línea con el marco normativo de no discriminación entre el personal, cualquiera que sea su edad, sexo o condición.

Artículo 36. Formación

Las acciones formativas organizadas por la empresa deberán efectuarse preferiblemente dentro de la jornada laboral. En los supuestos en los que no resulte posible que se imparta dentro de la jornada laboral, las horas impartidas se considerarán horas trabajadas y se deben compensar a elección del trabajador en tiempo de descanso o bien abonarse como horas extras.

Si la actividad formativa no se celebrase en el centro de trabajo, la empresa deberá asumir los costes ocasionados por asistir al curso como desplazamiento. De la misma manera, la empresa también deberá compensar el tiempo de desplazamiento y las horas en las que el trabajador exceda de su jornada en los supuestos en los que el curso se alargue más allá del horario.

Artículo 37. Derecho a la desconexión digital

Las empresas reconocen el derecho a la desconexión digital del personal a fin de garantizar el respeto a su tiempo de descanso, permiso y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar una vez terminada su jornada laboral.

El personal tendrá derecho a no responder a ninguna comunicación, fuese cual fuese el medio empleado (correo electrónico, whatsapp, teléfono, etc.), una vez terminada la jornada laboral salvo que concurren circunstancias de fuerza mayor, debidamente acreditadas, que supongan un grave, inminente o evidente daño empresarial o del negocio, que dada la urgencia temporal precise sin duda de una respuesta inmediata.

Cuanto en estos casos la empresa necesite de alguna persona, contactará preferiblemente por teléfono y comunicará la urgencia de la situación. Están excluidas del derecho de desconexión digital las personas que estén a disposición de la empresa y perciban por esto una retribución, entendiéndose que la persona tendrá la obligación de atender las comunicaciones de la empresa, de conformidad con las reglas que regulen el régimen de disponibilidad.

Disposición adicional primera

En lo no regulado en el convenio, y salvo las remisiones expresas en el mismo a determinada normativa supletoria, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo desarrollan, así como en el acuerdo marco para la sustitución de la ordenanza del comercio.

Disposiciones finales

Primera. Cláusula de sumisión al AGA: dada la importancia que puede tener para la resolución pacífica de conflictos laborales y elaboración del acuerdo gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo AGA, firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CIG, las partes firmantes de este convenio durante su vigencia acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA, en los propios términos en los que están formulados.

Segunda. Partes firmantes: por la parte social, los sindicatos UGT, y CIG en representación de la parte social, y por la parte empresarial la Asociación Comercio de Elementos del Metal y la Asociación de concesionarios de Automóviles de Ourense. (Acauto)

Anexo I

Grupo; Salario 2023 (Sb x15 pagas); Salario 2024 (Sb x15 pagas)

Grupo I:

Personal de limpieza; 1008; 1038

Grupo II:

Mozo especializado, Auxiliar administrativo, Profesional oficio 2º; 1008; 1038

Grupo III:

Escaparartista, Profesional oficio 1º, Oficial administrativo, Cajero/a, Viajante / vendedor, Dependiente, Chofer camión; 1038; 1069,1

Grupo IV:

Jefe/a administrativo, Contable, Jefe/a división, Jefe/a de personal, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas, Jefe/a de sucursal, Jefe/a de almacén, Jefe/a serv. mercantil, Encargado/a establec., Titulado/a medio; 1108; 1.141,2

Grupo V:

Director/a, Titulado/a superior; 1.155; 1.189,7

Asociación Comercio de Elementos del Metal Ourense, Mónica Fernández Pintos

Asociación Comercio de Elementos del Metal Ourense, J. Carlos Rodríguez Dasilva

Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense, María de Miguel Pérez

Por UGT

Francisco Barros Salgado, Esther Santas Iglesias, Carlos Rodríguez Méndez

Por CIG

Xulia González Pascual, Isabel Rodríguez Castro, Antonio Moure Fernández Cesar Fernández Sandiás, Iago Feijóo González, Alberto Garrido Mojón

R. 1.652

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Beade

Unha vez confeccionado o padrón do imposto sobre bens de natureza urbana, que servirá de base para a tributación no presente exercicio do 2023, áchase de manifesto ao público na Secretaría do Concello, para os efectos de posibles reclamacións, durante o prazo de quince días, que contarán a partir da publicación deste edicto no BOP.

Beade, 15 de xuño de 2023. O alcalde en funcións.

Asdo.: Senén Pousa Soto.

Una vez confeccionado el padrón del Impuesto sobre Bienes inmuebles de naturaleza urbana, que servirá de base para la tributación en el presente ejercicio de 2023, se encuentra de manifesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento, a los efectos de posibles reclamaciones, durante el plazo de quince días, que se contarán a partir de la publicación de este edicto en el BOP.

Beade, 15 de junio de 2023. El alcalde en funciones.

Fdo.: Senén Pousa Soto.

R. 1.676

Chandrex de Queixa

Convocatoria para a contratación de persoal laboral temporal baixo a modalidade de contrato temporal para o seguinte posto de traballo:

- Un/unha condutor/a de tractor-rozadoira no Concello de Chandrex de Queixa.

O Concello de Chandrex de Queixa, abre o prazo de presentación de instancias para a participación no proceso de selección por concurso de méritos, que será de tres (3) días hábiles que se contarán a partir do seguinte ao da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia. As persoas interesadas poderán consultar as bases de selección na páxina web do Concello: www.chandrexadequeixa.es/index.php/gl/e no taboleiro de anuncios da sede electrónica desta entidade local. Chandrex de Queixa, 27 de xuño de 2023. O alcalde.

Asdo.: Francisco Rodríguez Rodríguez.

Convocatoria para la contratación de personal laboral temporal bajo la modalidad de contrato temporal para el siguiente puesto de trabajo:

- Un/a conductor/a de tractor-desbrozadora en el Ayuntamiento de Chandrex de Queixa.

El Ayuntamiento de Chandrex de Queixa, abre el plazo de presentación de instancias para la participación en el proceso de selección por concurso de méritos, que será de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Las personas interesadas podrán consultar las bases de selección en la página web del Ayuntamiento:

www.chandrexadequeixa.es/index.php/gl/ y en el tablón de anuncios de la sede electrónica de esta entidad local.

Chandrex de Queixa, 27 de julio de 2023. El alcalde.

Fdo.: Francisco Rodríguez Rodríguez.

R. 1.839

A Mezquita

Selección de persoal laboral temporal

Convocatoria da selección de persoal para a provisión do seguinte posto de traballo: 1 auxiliar de axuda no fogar.

A Alcaldía, mediante a Resolución do 29/06/2023, aprobou as bases ás que se axustará o concurso de méritos para seleccionar e contratar temporalmente a:

Clase de persoal: laboral temporal

Prazas: 1 auxiliar axuda no fogar.

Modalidade: contrato laboral temporal a tempo completo, de duración segundo as necesidades do servizo.

Sistema de selección: concurso de méritos.

Os/as interesados/as poderán presentar as súas solicitudes no Rexistro do Concello, de 9.00 a 14.00 horas, durante o prazo de tres días hábiles seguintes ao da publicación deste anuncio do BOP.