

Convenio colectivo do comercio de elementos do metal de Ourense (Anos 2006-2007)

Artigo 1.- Ámbito funcional.

Quedan sometidas ás estipulacións deste convenio todas as empresas dedicadas ao comercio do metal en xeral.

Artigo 2.- Ámbito persoal.

Quedan comprendidos neste convenio todos os traballadores das empresas incluídas no ámbito funcional, coas excepcións do Estatuto dos Traballadores e dos menores de 16 anos, os cales teñen prohibida a contratación.

Artigo 3.- Ámbito territorial.

As disposicións deste convenio rexerán en Ourense e a súa provincia.

Artigo 4.- Ámbito temporal.

A duración deste convenio será de dous anos, comezando a rexer o 1 de xaneiro de 2006 e finalizando o 31 de decembro de 2007.

Artigo 5.- Prórroga.

O convenio prorrogarase por períodos anuais ao non denunciálo calquera das partes, con antelación mínima de tres meses, respecto da data do seu remate. A denuncia farase mediante comunicación escrita á outra parte na que se fará constar a representación que se teña e as materias de negociación.

Ao finalizar a vixencia a que se refire o artigo 4, manterán a súa vixencia todas e cada unha das cláusulas ata a entrada en vigor do próximo convenio.

Artigo 6.- Condicións máis beneficiosas.

Todas as contidas no presente convenio se establecerán con carácter de mínimos, polo que os pactos, acordos ou situacións actualmente implantadas nas distintas empresas que impliquen condicións máis beneficiosas, subsistirán para aqueles traballadores que veñen disfrutándoas.

Artigo 7.- Compensación e absorción.

As condicións que se establecen neste convenio son compensábeis e absorbíbeis en cómputo anual conforme á lexislación vixente, respectándose as situacións persoais en igual forma.

RÉXIME DE TRABALLO.

Artigo 8.- Xornada de traballo.

A xornada de traballo máxima para o persoal comprendido no presente convenio é de 40 horas semanais.

Artigo 9.- Vacacións.

Todos os traballadores gozarán anualmente de 30 días naturais de vacacións, retribuídas a salario base, gratificación de transporte e antigüidade.

A empresa confeccionará conxuntamente o calendario de vacacións cos representantes legais dos traballadores ou cos mesmos traballadores se non os hai; o calendario será exposto no taboleiro de anuncios e coñecerase con 60 días de antelación á saída da primeira data. As datas de vacacións deberán estar comprendidas entre os meses de maio e outubro.

A empresa, por solicitude do traballador, estará obrigada a entregar un xustificante con expresión das datas de inicio e remate. As vacacións non poderán comezar a computar nin en sábado nin en vésperas de día festivo.

Artigo 10.- Inasistencias retribuídas.

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

- a) 15 días naturais no caso de matrimonio.
- b) 2 días en caso de falecemento, accidente, enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir, cónxuxe, fillos/as, nai, pai, sogro/a, nora, xenro, avó, avós políticos, irmáns, cuñados/as, netos/as e netos/as políticos/as. Cando por tal motivo o traballador precise facer un desprazamento con ese fin, o prazo será de catro días.
- c) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusábel 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 o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborábeis nun período de tres meses, poderá pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores.
No suposto de que o traballador, polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe dela do salario ao que tivese dereito na empresa.
- e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- f) Por nacemento de fillo/a: 6 días.
- 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.

Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente polo pai ou a nai no caso de que os dous traballen.

RÉXIME ECONÓMICO.

Artigo 11.- Salario base.

Para o ano 2006 comprende as retribucións que en xornada normal de traballo figuran na táboa salarial do anexo.

Polo que respecta ao segundo ano de vixencia, é dicir, o ano 2007, o incremento salarial aplicábel será o IPC real constatado ao 31 de decembro de 2006, máis 0,5 puntos.

Artigo 12.- Rendemento mínimo.

Dadas as dificultades técnicas que entraña o establecemento dunhas táboas de rendementos mínimos nas actividades encadradas 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.

Non obstante, as empresas, dentro da súa peculiar organización, poderán establecer os devanditos rendementos.

Artigo 13.- Incentivos.

Cando as empresas establezan unhas táboas de rendementos e o traballador exceda do mínimo fixado, percibirá unha prima ou incentivo.

As tarifas de remuneración por incentivo deberanse calcular de modo que o traballador de normal capacidade e rendimento obteña polo menos unha retribución superior nun 25 por cento do salario base establecido no presente convenio para a súa categoría profesional.

Artigo 14.- Aumentos periódicos por anos de servizos.

O persoal comprendido no presente convenio percibirá aumentos periódicos por anos de servizos consistentes no aboamento de cuadrienios na contía do 5% sobre o salario base.

Con efectos dende o 1 de xaneiro de 2004, ningún traballador poderá acumular máis de dez cuadrienios. Non obstante, aqueles que viñesen percibindo porcentaxes superiores por este concepto ata a data indicada, manterán e consolidarán as citadas cantidades.

Cando o traballador ascenda de categoría profesional engadiráselle o soldo base da nova categoría ao número de cuadrienios que se viñese disfrutando, calculándose 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, aínda que para estes o dito cómputo se aplicará a partir da vixencia deste convenio.

Artigo 15.- Gratificación especial por idiomas.

Os traballadores con coñecementos acreditados ante as súas empresas dunha ou 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 16.- Posto de traballo.

Gratificación especial por ornamentación de escaparates: o persoal, que non estando clasificado como escaparatista, 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 17.- Horas extraordinarias.

Para o cálculo do salario-hora que servirá de base para determinar o importe das horas extraordinarias, terase en conta os seguintes conceptos: salario base, pagas extraordinarias, plus de antigüidade e, se o traballador 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 pagamento de horas extraordinarias é o seguinte:

- Ao 75% nas extraordinarias de días laborábeis.
- Ao 150% nas horas extraordinarias de domingos e días festivos.

Artigo 18.- Desprazamento e axudas de custo.

Os traballadores que mediante orde expresa do empresario ou persoa que os represente se vexan obrigados a realizaren 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 exixa a misión encomendada unha permanencia que obrigue a tomar aloxamento, terán dereito ao cobro de gastos orixinados de acordo coa empresa e unha vez xustificadas.

Artigo 19.- Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes nunha mensuralidade dos salarios base vixentes en cada momento, aumentos periódicos por ano de servizo e gratificación de transporte.

A gratificación de transporte fíxase para estes efectos na cantidade de 70,79 euros.

Estas pagas serán aboadas: a paga de verán, antes do 20 de xullo; a paga do Nadal, antes do 20 de decembro; e a paga de beneficios, antes do 21 de marzo.

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

Artigo 20.- Incapacidade temporal.

En caso de enfermidade común, accidente de traballo ou enfermidade profesional, o persoal en situación de incapacidade 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.

A empresa poderá descontar deles durante dito período de tempo as prestacións económicas que corresponden ao seguro obrigatorio de enfermidade.

Artigo 21.- Premio de compensación por antigüidade.

Os traballadores que teñan unha antigüidade mínima na empresa de 10 anos e causen baixa por xubilación nesta a partir dos 60 anos e ata os 65 anos, terán dereito a disfrutar de vacacións retribuídas. Se a baixa se producise aos 60 anos, as vacacións terán unha duración de seis meses, reducíndose un mes por cada ano, ata chegar aos 65.

Os traballadores que igualmente cesen aos 65 anos de idade, percibirán dous meses de vacacións retribuídas. Se cumpridos os 65 anos de idade e seis meses o traballador non solicitase a xubilación, o traballador perderá o dereito a este complemento.

As devanditas mensuralidades serán calculadas sobre o salario real. Para a súa percepción deberán solicitarse no prazo de tres meses dende o cumprimento da idade correspondente.

O disfrute destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo, debendo o traballador comunicar de maneira constatábel a súa decisión á empresa. Esta entregarlle ao traballador que solicite o premio de vacacións un certificado acreditativo do seu disfrute, no que constará o número de meses aos que ten dereito.

Artigo 22.- Gratificación de transporte.

Estabélcese unha gratificación de transporte urbano para todos os traballadores afectados polo presente convenio de 2,83 euros por día traballado. Para o ano 2007, esta gratificación incrementarase na mesma proporción que o salario base.

Artigo 23.- Delimitacións das funcións do condutor.

As funcións dos condutores de vehículos nas actividades comprendidas no presente convenio fixaraas a comisión paritaria, que para tal fin se reunirá a partir do mes de setembro deste ano.

Artigo 24.- Salarios.

O presente convenio incrementarase nun 4,10 % para o ano 2006, con respecto á táboa salarial do ano 2005.

Polo que respecta ao ano 2007, aplicarase á táboa salarial do 2006 un incremento salarial equivalente ao IPC real constatado ao 31 de decembro de 2006, máis 0,5 puntos.

Artigo 25.- Fomento da contratación.

Para contribuír a darlle estabilidade ao emprego, as partes asinantes deste convenio comprométese a fomentar a contratación indefinida como norma xeral.

Porén, ao ser este un sector cunha problemática específica, propomos os seguintes modelos de contratación:

a) Contrato eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos: as partes asinantes deste convenio acordan que, de conformidade co establecido no artigo 15.1 b) do Estatuto dos Traballadores, con obxecto de aproveitar ao máximo as posibilidades de emprego que ofrecen as circunstancias de mercado no sector do comercio de elementos do metal, a duración máxima do contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos será de doce meses dentro dun período de 18 meses.

A devandita duración máxima será de aplicación tanto para os novos contratos que se pacten a partir da publicación deste convenio como para aqueles que se asinaron nun momento anterior a esta.

b) Contrato para a formación laboral: o contrato para a formación terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desenvolvemento dun oficio ou posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación.

Poderase realizar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21. Debido ás necesidades formativas impostas polas características dos postos de traballo para desempeñar no sector de comercio de elementos do metal, as partes asinantes deste convenio acordan que, segundo o establecido na Lei 63/1997, modificado pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, a duración mínima do contrato para a formación laboral sexa de seis meses e a máxima de tres anos.

c) Contrato en prácticas: a retribución do traballador contratado baixo a modalidade de prácticas será dun 60% no primeiro ano e dun 75% no segundo, do salario da súa categoría profesional en cómputo anual, quedando incluído neste cómputo anual a gratificación de transporte.

d) Fomento da contratación indefinida: durante a vixencia deste convenio, a conversión en indefinidos daqueles contratos que se pactasen de maneira temporal ou por tempo determinado, independentemente do momento no que se formalice o contrato temporal, acolleranse ao disposto no punto 2, apartado b), da disposición adicional primeira da Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, segundo a cal os devanditos contratos quedarán incluídos no réxime previsto para os contratos de fomento da contratación indefinida.

Artigo 26.- Póliza de seguros.

As empresas subscribirán a favor dos traballadores 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 12.000 euros.

Non obstante, a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí convido, considerarase como percibida a conta da indemnización que, se é o caso, puidesen declarar con cargo ás empresas, os tribunais de xustiza na vía penal, compensándose ata onde aquela non alcance.

Artigo 27.- Comisión paritaria.

Para todas as cuestións que se deriven da aplicación, interpretación e vixilancia deste convenio constitúese unha comisión paritaria formada pola Asociación Provincial de Empresarios e as centrais sindicais que asinan o presente convenio.

Artigo 28.- Absentismo.

As partes asinantes recoñecen o gran problema que supón o absentismo laboral e entenden que a súa redución implica tanto un aumento da presenza do traballador no posto de traballo como a correcta organización da medicina de empresa e da Seguridade Social xunto cunhas adecuadas condicións de seguridade, hixiene e ambiente de traballo, para unha efectiva protección da saúde física e mental do traballador.

Artigo 29.- Igualdade no traballo.

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

Artigo 30.- Roupas de traballo.

Aos traballadores que proceda, a empresa proporcionaralles o vestiario adecuado para o traballo, na cantidade de dúas pezas por ano, que repoñerá unha vez cada semestre. Así mesmo, facilitaralles luvas e calzado cando así o exixa o traballo que teña que realizar. Aos traballadores que realicen funcións de reparto en moto, a empresa está obrigada a proporcionarlles o casco obrigatorio e traxe de augas.

Artigo 31.- Excedencias.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

A forzosa, que 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 cese do cargo público.

O traballador cunha antigüidade mínima na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en situación de excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período non superior a tres anos de excedencia para atender ao coidado de cada fillo, xa sexa por natureza ou adopción, contado dende a data de nacemento deste. Os fillos sucesivos darán dereito a un novo período de excedencia que, se se dá o caso, poñerá fin ao que se viña disfrutando. Cando o pai ou nai traballen só un deles poderá exercer este dereito.

Durante o primeiro ano, a partir do inicio de cada situación de excedencia, o traballador terá dereito á reserva do posto de traballo e a que o citado período sexa computado para efectos de antigüidade. Finalizado este e ata o remate do período de excedencia, serán de aplicación, agás 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.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao ingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producise na empresa.

A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados con réxime e cos efectos que alí se prevexan.

Artigo 32.- Xubilación parcial.

Ao abeiro do artigo 166.2 da Lei Xeral de Seguridade Social e do artigo 12.6 do E.T, recoñécese aos traballadores o dereito subxectivo a solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución da xornada ata o límite máximo previsto do 85%, cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior aos 60 anos.

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 preaviso 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.

Se durante a vixencia do convenio houberse unha modificación legal da xubilación parcial, incidirá neste artigo, que deberá ser modificado nos mesmos termos que a lei, se se modificase a idade de acceso, as porcentaxes a aplicar ou calquera outro elemento dos que configuran o acceso a este tipo de xubilación.

Artigo 33.- Xubilación forzosa.

Os traballadores deberán xubilarse obrigatoriamente unha vez cumpridos os 65 anos, sempre que reúnan os requisitos para acceder a unha prestación contributiva de xubilación.

Artigo 34.- Recoñecementos médicos.

As empresas velarán pola práctica de recoñecementos médicos, incluídos análise de sangue e de ouriños, tanto iniciais como periódicos, conforme ao establecido nas disposicións vixentes e como mínimo un ao ano. Pola súa parte, os traballadores estarán obrigados a someterse a cantos recoñecementos médicos dispoñen as empresas a cargo delas, tanto en situación activa como en situación de IT ou similar.

Os recoñecementos médicos orientaranse preferentemente ás enfermidades máis habituais do sector e entregaráselle a este o resultado do recoñecemento. Serán entregados nun máximo de cinco días dende a data en que se reciban.

A comisión mixta velará polo seu cumprimento.

Artigo 35.- Protección á maternidade.

No caso de maternidade, a empresa deberá conceder os permisos de 16 semanas ininterrompidas ampliábeis por parte múltiple ata 18 semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto, podendo facer uso destas o pai para o coidado do fillo no caso de falecemento da nai.

Malia o anterior, no caso de que a nai ou o pai traballen, aquela ao iniciarse o período de descanso por maternidade poderá optar a que o pai goce de catro das últimas semanas de suspensión, sempre que sexan ininterrompidas e ao final do citado período, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña risco para a saúde.

No suposto de adopción, se o fillo adoptado é menor de nove meses, a suspensión terá unha duración máxima de oito semanas, contadas a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. Se o fillo adoptado é menor de 5 anos e maior de nove meses, a suspensión terá unha duración máxima de 6 semanas.

No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer ese dereito.

Artigo 36.- Réxime disciplinario por acoso sexual.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto e a intimidade ou contra a liberdade dos traballadores, condutas de acoso sexual, verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves, en función da repercusión 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 afectado procurando silenciar a súa identidade cando así fose requirido.

Dada a falta de normativa existente, poderase seguir a descrición de sancións incluídas no Real decreto legislativo 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.

Artigo 37.- Período de proba.

Poderase concertar por escrito un período de proba que en ningún caso poderá exceder de 6 meses para os técnicos titulados, nin de 3 meses para os demais traballadores, agás para os non cualificados; en tal caso, a duración máxima será de 15 días laborais.

O empresario e o traballador están respectivamente obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e ao posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, salvo os derivados da resolución laboral, que poderá producirse a petición de calquera das partes durante o seu transcurso.

Transcorrido o período de proba sen que se produza o desistimento, o contrato producirá plenos efectos, e computarase o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

A situación de incapacidade temporal que afecte ao traballador durante o período de proba interrompe o cómputo deste sempre que se produza acordo entrambas as partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA.

Para o non previsto no presente convenio haberá que se ater ao sinalado no acordo marco para a substitución da ordenanza do comercio, asinado o 6 de marzo de 1996 pola Confederación Española de Comercio, por un lado, e polas centrais sindicais CCOO, CIG e UGT, por outro, e á Lei orgánica de liberdade sindical e Estatuto dos Traballadores.

DISPOSICIÓN 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 UGT, CCOO 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: este convenio asínano as centrais sindicais UGT, CIG e CCOO, en representación da parte social, e pola Asociación de Empresarios de Comercio de Elementos do Metal de Ourense en representación da parte empresarial.

TÁBOA SALARIAL 2006.

- Grupo primeiro:	631,02 euros.
Profesional de oficio de terceira	
Vixilante sereno	
Ordenanza porteiro	
Cobrador	
Conserxe	
Empaquetador	
Mozo	
Telefonista	
Limpadora	
- Grupo segundo:	641,20 euros.
Mozo especializado	
Auxiliar administrativo	
Profesional de oficio de segunda	
- Grupo terceiro:	657,10 euros.
Intérprete	
Delineante	
Escaparatista	
Profesional de oficio de primeira	
Oficial administrativo	
Caixeiro	
Viaxante	
Dependente	
Axudante	
- Grupo cuarto:	721,65 euros.
Xefe administrativo	
Contábel	
Xefe de división	
Xefe de taller	
Xefe de persoal	
Xefe de compras	
Xefe de vendas	
Xefe de sucursal	
Xefe de almacén	
Xefe de servizo mercantil	
Encargado de establecementos	
Titulado de grao medio	
- Grupo quinto:	786,23 euros.
Director	
Titulado de grao superior	