

## **Convenio colectivo do sector do comercio do metal da provincia de Pontevedra (Anos 2005-2007)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

Unidades de negociación

Artigo 1º.-Partes asinantes.

Son partes asinantes deste convenio as centrais sindicais unión xeral de traballadores (UGT) 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; Almacenistas-Mayoristas de Material Eléctrico; Maquinaria en General; Joyería, Platería y Relojería; así como a Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa de Pontevedra (Aempe), a Federación de Empresarios de la Comarca de Arousa (FECA) e a Asociación Comarcal de Empresarios de A Estrada (ACE), en representación dos empresarios do sector.

### Capítulo II

Ámbito, vixencia e duración

Artigo 2º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio afecta todas aquelas empresas englobadas no sector do comercio do metal, cuxos centros de traballo estean comprendidos dentro da provincia de Pontevedra.

Artigo 3º.-Vixencia.

O convenio entrará en vigor aos dez días da súa sinatura, con independencia da súa publicación no BOP, ben que os efectos económicos do seu primeiro ano de vixencia se retrotraerán ao primeiro de xaneiro de 2005, excepto no referido a axudas de custo (artigo 24), nos cales se derivan das promocións previstas no artigo 22, así como no recollido no artigo 6, sobre retribución de horas nas tardes dos sábados.

Artigo 4º.-Duración e prórrogas.

Este convenio terá unha duración de tres anos, contados a partir do 1 de xaneiro de 2005, finalizando os seus efectos o 31 de decembro de 2007.

Entenderase prorrogado automaticamente por anualidades, se non media denuncia das partes con tres meses, polo menos, ao termo da súa vixencia. A devandita denuncia deberá facerse por escrito dirixido á outra parte afectada polo convenio.

### Capítulo III

Tempo de traballo

Artigo 5º.-Xornada de traballo.

A xornada laboral para os anos 2005 e 2006 será de 1.800 horas anuais de traballo efectivas, distribuídas en 40 horas semanais de luns a sábado pola mañá.

Para o ano 2007, a xornada laboral será de 1.792 horas anuais de traballo efectivo, distribuídas en 40 horas semanais de luns a sábado pola mañá.

Artigo 6º.-Regulación da xornada.

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 pola tarde, en datas anteriores á sinatura deste convenio. 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.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 7, do 11 de xaneiro de 2006.

Aqueles traballadores contratados con anterioridade á sinatura do convenio e que non viñeran prestando os seus servizos o sábado pola tarde, manterán tal dereito como condición persoal máis beneficiosa, independentemente do previsto no parágrafo primeiro deste artigo.

O exercicio deste dereito por parte do traballador non poderá ser utilizado para 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 incrementarase, a partir da nómina correspondente ao mes de decembro de 2005, nun 30% sobre o salario hora do salario base mensual recollido nas táboas anexas.

De acordo co previsto no punto 4º do artigo 34 do ET, de maneira progresiva ao longo dos tres anos de vixencia do convenio, nas xornadas continuadas de máis de seis horas, os 15 minutos do bocadillo consideraranse como tempo efectivo de traballo, a razón de 5 minutos de tempo efectivo por cada ano de vixencia. (O primeiro ano consideraranse como tempo efectivo 5 minutos, 10 minutos o segundo e 15 minutos o terceiro).

Artigo 7º.-Vacacións.

O persoal afectado por este convenio, gozará de trinta días naturais de vacacións anuais retribuídas, dos cales 15 días, polo menos, desfrutaranse entre os meses de maio a setembro, ambos inclusive.

Se antes de iniciar o traballador as vacacións anuais programadas, este se encontrase en situación de IT, non perderá o dereito a elas, fixándolle a empresa unha nova data, unha vez que o traballador obteña a alta médica, sempre e cando a data da devandita alta permita o disfrute destas dentro do mesmo ano natural.

Artigo 8º.-Sábado Santo.

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

Artigo 9º.-Horas extraordinarias.

Durante a vixencia deste 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 extra así consideradas aboaranse cun incremento do 100% sobre o salario que corresponda a cada hora ordinaria segundo categoría e táboa anexa de cada ano.

Artigo 10º.-Licenzas.

En base ao disposto no artigo 37.3º do Estatuto dos traballadores, o persoal, logo de 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 parto 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 teña que facer e as demais circunstancias que no caso concorran.

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

e) O traballador desfrutará 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 na alínea c) deste artigo, estenderanse ás parellas de feito que, inscritas no

registro do organismo público que competa, acrediten un período de convivencia mínimo dun ano.

Artigo 11º.-Outras licenzas e permisos.

Para efectos unicamente informativos, insírese a redacción literal establecida por os artigos 2.1º, 2.2º e 2.3º, da Lei 39/1999, do 5 de novembro, sobre conciliación da vida familiar e laboral. Esta redacción modificarase automaticamente ao mesmo tempo e na mesma medida en que o faga a citada lei, salvo no recollido no parágrafo 2 do punto 1º deste artigo.

1. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove 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 da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderano desfrutar indistintamente a nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

Sen prexuízo do anterior, as traballadoras 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: 11 días naturais no ano 2005, 12 no ano 2006, e 13 no ano 2007.

2. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico 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 terzo 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 por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada prevista neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, 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 desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos puntos anteriores deste artigo, corresponderalle ao

traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar o empresario con quince días de antelación da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre o empresario e o traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos nos puntos anteriores deste artigo serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

Artigo 12º.-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 dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo traballador, se transcorren 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 13º.-Excedencia por coidado de fillo e/ou familiar.

Para efectos unicamente informativos, insírese a redacción literal establecida en polo artigo 4 da Lei 39/1999, do 5 de novembro, sobre conciliación da vida familiar e laboral. Esta redacción modificarase automaticamente ao mesmo tempo e na mesma medida en que o faga a citada lei.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, os traballadores para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia prevista neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, 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 desta poralle fin a aquel que, de ser o caso, se viñese desfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os 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. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

#### Capítulo IV

##### Cómputos

Artigo 14º.-Compensación de melloras.

As melloras que se establecen neste 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 15º.-Condicións máis beneficiosas.

O persoal que con anterioridade ao convenio viñese disfrutando de condicións máis beneficiosas, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual, ca as que aquí se establecen, deberá conservalas.

#### Capítulo V

##### Percepcións económicas e revisión

Artigo 16º.-Retribucións.

Os soldos e salarios correspondentes para o primeiro ano de vixencia do convenio, son os que figuran na táboa salarial anexa I e supoñen un incremento sobre as categorías reflectidas na táboa salarial vixente o 31-12-2004 do 3,75%.

No caso de que o índice de prezos de consumo, establecido polo INE rexistrase o 31 de decembro de 2005 un incremento, respecto ao 31 de decembro de 2004, superior ao 3,5%, efectuarase unha revisión da táboa salarial no exceso sobre a indicada cifra, tan axiña como se constate oficialmente a devandita circunstancia. A devandita revisión efectuarase con efectos do 1 de xaneiro de 2005, servindo así mesmo de base de cálculo para o incremento salarial de 2006.

Para o segundo ano de vixencia do convenio incrementarase a táboa vixente o 31-12-2005, revisada, de ser o caso, no 3%.

No caso de que o índice de prezos de consumo establecido polo INE rexistrase o 31 de decembro de 2006 un incremento, respecto ao 31 de decembro de 2005, superior ao 3%, efectuarase unha revisión da táboa salarial, tan axiña como se constate oficialmente a devandita circunstancia, no exceso sobre

a indicada cifra. A devandita revisión efectuarase con efectos do 1 de xaneiro de 2006, servindo así mesmo de base de cálculo para o incremento salarial de 2007.

Para o terceiro ano de vixencia do convenio, incrementarase a táboa vixente o 31-12-2006, revisada, de ser o caso, no 3%.

No caso de que o índice de prezos de consumo establecido polo INE rexistrase o 31 de decembro de 2007 un incremento, respecto ao 31 de decembro de 2006, superior ao 3%, efectuarase unha revisión da táboa salarial, tan axiña se constate oficialmente a devandita circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra. A devandita revisión efectuarase con efectos do 1 de xaneiro de 2007, servindo así mesmo de base de cálculo para o incremento salarial de 2008.

Artigo 17º.-Antigüidade.

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

Desde o 7 de novembro de 1999 a acumulación dos incrementos por antigüidade non poden superar o 50% do salario base (dez cuadrénios), malia isto os traballadores manterán e consolidarán as porcentaxes superiores que viñesen percibindo por este concepto ata a data citada.

Artigo 18º.-Gratificacións extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio manterá o seu dereito a percibir catro pagas extraordinarias dunha mensuralidade cada unha delas, en marzo (paga de beneficios), xuño, setembro e decembro (Nadal).

Estas pagas consistirán no salario base, conforme o salario do traballador, máis a antigüidade de ser o caso, debendo ser aboadas non despois do día dez dos devanditos meses.

A empresa poderá ratear as pagas extraordinarias de marzo e setembro, á totalidade do cadro de persoal, en cada un dos doce meses do ano.

Artigo 19º.-Complemento 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%, «agás que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza ou se acordase a compensación deste traballo por descansos» (art. 36 do ET).

Artigo 20º.-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 21º.-Revisión de categorías.

Co obxectivo de profesionalizar o sector, as categorías de capataz, mozo especializado, profesional de oficio, chofer de 2ª e oficial administrativo, reflectidas na táboa salarial anexa I, experimentaron para o primeiro ano de vixencia do convenio un incremento adicional ao aplicado con carácter xeral do 1,5%.

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 sinatura deste convenio, aínda que a nivel retributivo comezarán a percibir os salarios da categoría á cal promocionan a partir da nómina correspondente ao mes seguinte do comezo da vixencia do convenio.

## Capítulo VI

### Conceptos extrasalariais

Artigo 23º.-Complemento de transporte.

As empresas aboaranlles aos seus traballadores en concepto de complemento de transporte a cantidade de 79,43 euros durante o ano 2005; 81,81 euros en 2006 e 84,26 euros en 2007, nos once meses de traballo efectivo, polo que non se aboará no mes de vacacións, e considerárase como concepto extrasalarial para todos os efectos.

Artigo 24º.-Axudas de custo.

A partir da entrada en vigor do convenio, o persoal a que se lle confira algunha comisión de servizos de carácter provisional ou temporal a lugar distinto daquel onde habitualmente presta os seus servizos ou onde radica o seu centro de traballo que lle impida realizar comidas ou pernoitar no seu domicilio habitual, terá dereito a que se lle aboén, en concepto de axudas de custo, as seguintes cantidades:

-Media axuda de custo, entendida como tal a comida principal do mediodía: 9,5 euros, durante o ano 2005; 10 euros, no ano 2006 e 10,5 euros, no ano 2007.

-Axuda de custo completa, isto é, comida principal e cea: 19 euros, durante o ano 2005; 20 euros, en 2006 e 21 euros, en 2007.

-Pernoitación e almorzo: mediante xustificación con factura de hotel de 2 estrelas, ou similar.

Quilometraxe.-Cando o traballador, por necesidades da empresa e por requirimento desta, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, recibirá da devandita empresa a cantidade de 0,17 euros por Km durante o ano 2005; 0,175 euros por Km no ano 2006 e 0,18 euros no ano 2007.

## Capítulo VII

### Acción social

#### Artigo 25º.-Xubilación anticipada.

As empresas e os traballadores poderán pactar, coa existencia previa de común acordo por ambas as partes xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, debendo as empresas substituílos, simultaneamente ao seu cesamento por xubilación, por outros traballadores nas condicións previstas no citado real decreto.

#### Artigo 26º.-Fomento de emprego.

Como política de fomento de emprego e independentemente do previsto no artigo anterior, establécese a xubilación forzosa aos 65 anos de idade, salvo pacto individual en contra, dos traballadores que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela e demais requisitos exixidos pola lexislación da Seguridade Social para ter dereito á pensión de xubilación.

#### Artigo 27º.-Xubilación parcial.

1. Ao abeiro do artigo 166.2º da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñéceselles 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 deberáselle 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 poida optar por retribuír sen exixir a cambio a prestación efectiva de servizos.

4. A aqueles traballadores cunha antigüidade na empresa de trinta ou máis anos recoñéceselles unha dispensa absoluta do traballo, respecto ao 15% de xornada reflectido no número anterior.

#### Artigo 28º.-Creación de emprego para a mocidade.

Co obxectivo de incentivar os traballadores na súa participación na creación de emprego para a mocidade a través da renovación de cadros de persoal, 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 29º.-Suspensión con reserva de posto de traballo.

Para efectos unicamente informativos, insírese a redacción literal establecida polo artigo 5 da Lei 39/1999, do 5 de novembro, sobre conciliación da vida familiar e laboral. A redacción modificarase automaticamente ao mesmo tempo e na mesma medida en que o faga a citada lei.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se desfrutarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase segundo opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste do período de suspensión.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso de maternidade, poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas segundo elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que por circunstancias e experiencias persoais ou por proviren do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase segundo a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder as dezaseis semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos cales se refire este artigo poderán disfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo do acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

## Capítulo VIII

### Mellora das condicións de traballo

#### Artigo 30º.-Recoñecemento médico.

Todas as empresas vinculadas a este 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, agás en aqueles casos en que a lexislación obrigue a súa realización.

#### Artigo 31º.-Seguro de accidentes.

A partir do primeiro de xaneiro de 2006, as empresas subscribirán a favor dos seus traballadores unha póliza de seguros que cubra por accidente, durante as 24 horas do día, os riscos de morte ou invalidez permanente absoluta ou permanente total, na contía de 15.000 euros.

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

As empresas que contratasen o correspondente seguro cunha compañía aseguradora, non responderán, en ningún caso, do pagamento das indemnizacións por accidente aquí pactadas. Polo contrario aquelas empresas que estando obrigadas a subscribir a devandita póliza non o fixesen, estarán obrigadas a aboar as indemnizacións correspondentes.

#### Artigo 32º.-Pluriemprego.

As partes asinantes deste convenio consideran conveniente erradicar o pluriemprego, como regra xeral.

Para estes efectos considérase 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 coadxuvar o obxectivo de controlar o pluriemprego, considérase esencial o cumprimento exacto do requisito de darlles 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 64.1º do Estatuto dos traballadores. O incumprimento desta obriga considerárase falta grave para os efectos da súa sanción pola autoridade laboral.

#### Artigo 33º.-Roupa de traballo.

Aos traballadores que proceda a empresa proveaos obrigatoriamente de uniformes ou outras roupas de traballo, das coñecidas e típicas para a realización das distintas e diversas actividades que o uso vén aconsellando.

A provisión de tales roupas farase ao comezar a relación laboral entre a empresa e o traballador en número de dúas pezas de roupa, que se repoñerán en anualidades sucesivas de maneira conveniente ou, polo menos, na metade destas.

### Capítulo IX

#### Acción sindical

#### Artigo 34º.-Acción sindical.

Observarase o disposto na lexislación laboral vixente e, en particular, nos artigos 61 ao 81 do Estatuto dos traballadores.

#### Artigo 35º.-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 lles recoñeza, en favor doutro ou outros delegados ou membros do comité. Para que iso faga efecto, a cesión de horas terá que ser presentada por escrito.

Artigo 36º.-Contratación.

Emprego fixo: todas as empresas do sector están obrigadas a ter un mínimo de emprego fixo do 65% do cadro de persoal medio, durante o primeiro ano de vixencia do convenio e do 70% no segundo e terceiro ano, sendo obrigatoria unha revisión semestral para velar polo cumprimento desta porcentaxe.

Contrato eventual.-Ao teor do disposto no artigo 15 b) do texto refundido do Estatuto dos traballadores, Real decreto lei 8/1997, do 16 de maio, e na Lei 5/2001, do 2 de marzo, vixentes, este contrato ten por obxecto atender exixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa.

Formalización do contrato.-Formalizárase 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, dentro dun período de dezoito contados a partir do momento do contrato inicial. Limitarase a dous o número de contratos que se lle realizarán, na súa duración máxima, a unha mesma persoa.

No caso de que se concerte 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 o devandito límite máximo. As prórrogas terán unha duración mínima de 15 días. A duración do contrato e das súas prórrogas axustarase ao disposto anteriormente, agás que exista pacto do contrario.

Nos contratos superiores aos seis meses, se cando finalice o período inicial ou 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 se continuasen prestando servizos, o contrato considerarase por tempo indefinido, agás proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

Indemnización económica.-En virtude dos establecido no artigo 49, alínea c) do Estatuto dos traballadores, cando de extinga o 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 aboar doce días do salario por cada ano de servizo.

Artigo 37º.-Lei de prevención de riscos laborais.

Para estes efectos observarase o disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, publicada no BOE número 269, do 10 de novembro, así como o seu desenvolvemento regulamentario, que é normativa de dereito mínimo e indispensable.

Artigo 38º.-Lexislación subsidiaria.

Para o 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 39º.-Comisión paritaria.

Para a interpretación das cláusulas deste convenio constituirase unha comisión paritaria integrada por oito membros, catro por parte das dúas centrais sindicais asinantes, en representación dos traballadores, e os outros catro polos representantes empresariais.

#### Disposicións adicionais

Co fin de evitar o atraso na negociación do próximo convenio, e dados os prexuízos que aos empresarios e traballadores lles causa o aboamento de atrasos salariais, as partes asinantes do convenio acordan constituír a comisión deliberadora na segunda quincena do mes de novembro de 2007.

Vigo, 17 de novembro de 2005.