

**ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS  
DEL METAL SIN CONVENIO PROPIO DE LA PROVINCIA DE  
PONTEVEDRA.  
12 DE NOVIEMBRE DE 2013**

**ASISTENTES:**

**ASIME:**

D. Julio Gómez Rodríguez  
D. Javier Martínez López  
D. Enrique M. Mallón Otero  
Dña. Susana Cimadevila Mosquera  
Dña. Area Gago Gefaell

**CC.OO:**

D. Ramón Sarmiento Solla  
D. Manuel Suárez Vila  
D. José Luis Martínez Leirós  
D. Alberto Gallego Pitart

**ATRA:**

D. Enrique Fontán Hermida.  
D. José Manuel Rodríguez Simón

**UGT:**

D. Diego Atanes Dacal  
D. Marcos Vasconcellos González  
D. Juan José Santos Currás  
D. Pedro Moreno Sánchez

**INSTALECTRA:**

D. Ignacio Piñeiro Quibén  
Dña. Carolina Rodríguez Santano

Reunidos en la sede de ASIME en Vigo y siendo las 13 horas y del martes 12 de noviembre de 2013, se reúnen las personas reseñadas anteriormente.

Ambas partes, Sindical y Empresarial reseñadas anteriormente, acuerdan proceder a la firma del Convenio Colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el preacuerdo firmado a las 19:30 horas del viernes 8 de noviembre de 2013.

El presente acuerdo tiene por objeto mantener la cobertura que da el Convenio Colectivo del Metal de Pontevedra en la totalidad del sector, empresas y trabajadores/as a los que se extiende su ámbito de aplicación.

Se firma el acuerdo en los siguientes términos:

**Acuerdo Convenio 2013-2014**

En lo referente a las modificaciones sobre el texto del Convenio que proceden en virtud del acuerdo, se concretan en:

**Artº 1º. Ámbito de aplicación**

El presente Convenio regulará las condiciones a que se habrán de ajustar las relaciones económicas y laborales de las empresas del Metal sin Convenio propio de la provincia de

Pontevedra. Asimismo será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Pontevedra, independientemente de su nacionalidad, contratación o categoría profesional, siempre que sea más beneficioso que el del lugar del que procedan.

El ámbito funcional será el del sector del Metal en la provincia de Pontevedra, afectando a las empresas y trabajadores/as del sector, de este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia, automoción y sus componentes, construcción naval y su industria auxiliar, industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables, robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares, circuitos impresos e integrados y artículos similares, infraestructuras tecnológicas, equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información, y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas, así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería, juguetes, cubertería y menaje; cerrajería, armas; aparatos médicos, industria óptica y mecánica de precisión, lámparas y aparatos eléctricos, conservación, corte y reposición de contadores, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos, mantenimiento y reparación de vehículos, ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del Ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Afecta al personal que actualmente presta servicios en las referidas empresas, así como a aquel que ingrese en el futuro, tanto en las empresas ya establecidas como en las que en el futuro pudieran establecerse en la provincia de Pontevedra.

#### **Artº 2º. Vigencia**

EL Presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2013 y finalizando el 31 de diciembre de 2014.

#### **Artº 9º. Subcontratación**

Las empresas que subcontraten con otras la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores/as de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores/as, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

Asimismo se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en este Convenio.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a que se refiere el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista,

deberá informar a los representantes legales de los trabajadores/as sobre los siguientes extremos, tal y como establece el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, el número de trabajadores/as que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- f) Subrogación de empresas. A mayores de las garantías establecidas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores/as, el personal que preste su actividad en forma de contratación en tareas auxiliares o de mantenimiento para entidades públicas o empresas públicas serán subrogados en esta actividad siempre que la misma tenga continuidad por una nueva empresa subcontratada.

#### **Artº 12º. Indemnizaciones Contratos no Indefinidos**

Las empresas acogidas a este Convenio abonarán mensualmente a los trabajadores/as con contratos no indefinidos, por el concepto de indemnización, una compensación de eventualidad equivalente al importe de 20 días por año trabajado. Dicho importe mensual figura en el Anexo I de este Convenio. En caso de conversión de un contrato eventual en indefinido, siempre que se respete la antigüedad del trabajador, la empresa se resarcirá del importe pagado por este concepto de común acuerdo con el trabajador.

La indemnización regulada en este artículo, que incluye todas las modalidades de contrato temporal, se corresponde con la indemnización fin de contrato del artículo 49.1. c) del E.T., mejorada en su cuantificación, siendo ésta exclusivamente su naturaleza.

#### **Artº 32º. Suspensión con reserva del puesto de trabajo**

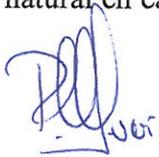
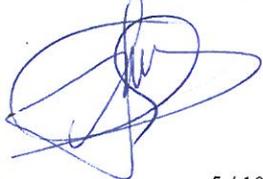
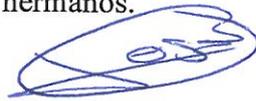
La suspensión afectará, en aplicación del artículo 45.1.d) del E.T., a los siguientes supuestos:

Maternidad: Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años.

Será de aplicación lo establecido en el apartado 4 del artículo 48 del E.T. para suspensiones por nacimientos, adopción o acogimiento y lo establecido en el apartado 5 del artículo 48 del E.T. para suspensiones por riesgos durante el embarazo. En este caso, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación.

### Artº 31º. Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos con derecho a remuneración durante el tiempo y los supuestos siguientes:

- 
- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- 
- b) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.
- c) Quince días naturales en el supuesto de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- c1) Cinco días naturales en el supuesto del fallecimiento de los padres.
- d) Dos días naturales en el supuesto de fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos, abuelos políticos, padres políticos, hijos políticos y hermanos políticos.
- 
- e) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos y padres políticos, circunstancias que deberán ser justificadas fehacientemente.
- f) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.
- g) El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 22 horas al año. Este límite de 22 horas al año incluirá los supuestos de acompañamiento de un hijo menor al pediatra.
- 
- h) 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- 
- i) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

- j) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos en grado de consanguinidad con el trabajador.

En los supuestos d) y e), si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento fuera de Galicia, se le concederán dos días naturales más.

En caso de necesidad, previo aviso y justificación, las empresas deberán conceder un permiso "sin retribuir" hasta un período de 10 días naturales por razón de desplazamiento en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo será de aplicación para las parejas de hecho fehacientemente acreditadas e inscritas en el Registro Público correspondiente.

### **Artº 33º. Reducción de la jornada por motivos familiares**

- a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- b) Reducción de jornada por guarda legal de menores y otros supuestos:

En aplicación del artículo 37.5 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el

empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los párrafos anteriores corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### **Artº 34º. Excedencia por cuidado de hijos y familiares**

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Dicha excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

#### **Artº 37º. Jubilación anticipada.**

Podrán acceder a la jubilación anticipada los trabajadores que tengan cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida para la jubilación ordinaria que resulte de aplicación en cada caso, y que cumplan con los requisitos legalmente establecidos en el artículo 161 bis de la Ley General de Seguridad Social para el acceso a esta modalidad de jubilación.

**Artº 41º. Vigilancia de la Salud y Reconocimientos médicos.**

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la LPRL y al cumplimiento del artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

Todas las empresas vinculadas por el presente Convenio Colectivo estarán obligadas a realizar un reconocimiento médico anual como mínimo para todo el personal, dentro de la jornada laboral.

Los reconocimientos médicos generales no serán necesarios en los casos en que los reconocimientos médicos específicos de cada puesto de trabajo incluyan las pruebas recogidas en los generales correspondientes al año natural.

El personal sujeto a turnos en horario de tarde o noche se les compensará las horas invertidas en el reconocimiento en las jornadas laborales de ese mismo día.

El reconocimiento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análisis de sangre y orina, espirometría y exploración clínica y deberá hacerse en los nueve primeros meses del año. Los trabajadores/as que deseen trasladarse a las dependencias de los Centros Asistenciales deberán comunicarlo a la empresa. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa, que facilitará los medios de transporte para este desplazamiento.

Este reconocimiento médico será realizado por el "Gabinete Técnico Provincial Servicio Social de Higiene en el trabajo de Rande u otro centro asistencial similar".

**Artículo 45º Salarios.**

A efectos de fijar el incremento salarial, se acuerda el mantenimiento de los salarios vigentes para el año 2013, estableciéndose para el año 2014 un incremento salarial de 1% sobre los valores de las tablas salariales de 2013.

**Artº 75º. Comisión Paritaria**

Se establece la Comisión mixta paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Esta Comisión se reconoce como interlocutor social sectorial ante las Administraciones y Organismos Públicos con el objetivo de velar

porque lo recogido en el presente convenio garantice las condiciones colectivas mínimas exigidas en su ámbito de aplicación.

La Comisión estará compuesta por las organizaciones firmantes del Convenio de forma paritaria, con seis representantes de la parte sindical y seis representantes de la parte empresarial. La presidencia de la Comisión rotará entre ambas representaciones salvo que por acuerdo se decida nombrar un Presidente de la misma, al margen de la representación empresarial y sindical. Se reunirá de manera ordinaria la primera quincena de cada trimestre, o de forma extraordinaria en el plazo de 72 horas a requerimiento de alguna de las partes.

 La comisión paritaria tendrá entre sus atribuciones y como principal objetivo, preservar la estabilidad en el marco laboral y competencial, disponiendo de plena capacidad para dirimir cualquier controversia e interpretación que en el ámbito de regulación del Convenio pueda generarse de la modificación parcial o total de los aspectos recogidos en su articulado y su repercusión sobre el marco de competencia leal entre empresas en las distintas actividades metalúrgicas reguladas.

 La comisión dispondrá de plena capacidad para emitir resoluciones o interponer formalmente la proposición de laudo o requerimiento ante las distintas administraciones. Las propuestas conjuntas que las empresas y los trabajadores decidan someter el pronunciamiento de la Comisión tendrán que someterse explícitamente a su resolución.

Las partes acuerdan en este acto la aprobación de las tablas salariales de los años 2013 y 2014, que se incluyen en el convenio.

Así, se procede de forma efectiva a la firma del Convenio Colectivo y se da por finalizada la sesión, siendo las 14:30 horas del día señalado en el encabezamiento.

 **Disposición adicional quinta.**

**Regulación de la contratación en el sector naval**

 Las partes firmantes del Convenio, constatadas las dificultades especiales de acceso a estabilidad al empleo en el ámbito de empresas auxiliares del naval, a causa de la oscilación de trabajo derivada de las necesidades y encargos de las diversas empresas principales, lo que produce la utilización de los contratos temporales, en especial del de obra y servicio determinado.



Ya que la parte sindical muestra su preocupación por la rotación a la que se ven sometidos los trabajadores y trabajadoras afectados, es su voluntad la de articular mecanismos que les aporten ciertas garantías de ocupación efectiva.

Se establece como contenido obligatorio del Convenio Colectivo el desarrollo del Acuerdo de 15 febrero 2010, de aplicación a trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en astilleros, alcanzado en la mesa de apoyo del Empleo del Sector Naval, constituida por la Administración Autonómica, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y organizaciones empresariales y sindicales, mesa encargada de hacer el seguimiento de contratación en el sector naval.

Dicho acuerdo establece que las pautas de contratación son un elemento fundamental de estabilidad en el sector naval de la provincia de Pontevedra y desarrollan junto con la Autoridad Laboral la Diligencia Acreditativa del Naval, que garantiza el cumplimiento de los requisitos mínimos de profesionalidad y el control efectivo de habilitación en prevención de riesgos, según se estableció en las mesas específicas de prevención de riesgos del sector.

