

## **CAPÍTULO I UNIDADES DE NEGOCIACIÓN**

### **Artículo 1º.- PARTES FIRMANTES**

Son partes firmantes del presente Convenio (código número 36000365011981) las Centrales Sindicales Confederación Intersindical Galega (C.I.G.), la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores, y la Asociación provincial de empresarios comerciantes libres de Recambios y Accesorios de Vehículos; (ARPO), así como la Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa de Pontevedra (AEMPE), la Asociación Comarcal de Empresarios de A Estrada (ACE) y la Asociación de Empresarios de Talleres de Reparación de Automóviles (ATRA), en representación de los empresarios del Sector.

## **CAPÍTULO II ÁMBITO, VIGENCIA Y DURACIÓN**

### **Artículo 2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio afecta a todas aquellas empresas englobadas en el Sector "Comercio del Metal", cuyos centros de trabajo se comprendan dentro de la provincia de Pontevedra. También estarán incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación lo mismo a los trabajadores que realicen estas actividades. Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades había sido principal o prevalente.

### **Artículo 3º.- VIGENCIA**

El presente convenio tendrá una vigencia de cinco años, entrando en vigor lo la dice uno de enero de 2015 y finalizando el treinta y uno de diciembre de 2019. Este convenio entrará en vigor a los diez días de su firma, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, bien que los efectos económicos de su primer año de vigencia se retrotraerán al primero de enero de 2015, excepto en el referido la ayudas de coste (dietas y plus transporte. Artículo 24º).

### **Artículo 4º.- DURACIÓN Y PRÓRROGAS**

A fin de dar cumplimiento lo previsto en el artículo 85º, apartado d) del punto 3, del Estatuto de los trabajadores, las partes firmantes hacen constar expresamente que el presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, permaneciendo prorrogado hasta la firma, en el mismo ámbito, del convenio que lo sustituya. Cualquiera de las organizaciones firmantes podrá convocar a las partes legitimadas para la constitución de la Mesa negociadora del siguiente convenio en el plazo de 3 meses desde la denuncia automática, siendo obligatorio para estas acudir a la dicta convocatoria. De no celebrarse la dicha reunión, cualquiera de las organizaciones firmantes podrá solicitar la apertura de un procedimiento de mediación al amparo del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (

AGA), quedando las demás organizaciones obligadas a manifestar su conformidad y a constituir la Comisión de Negociación y Mediación regulada en el artículo 18 del dicho Acuerdo.

### **CAPÍTULO III TIEMPO DE TRABAJO**

#### **Artículo 5º.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio será de 1792 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas en 40 horas semanales de lunes a sábado por la mañana.

#### **Artículo 6º.- REGULACIÓN DE LA JORNADA Y DISTRIBUCIÓN IRREGULAR**

Con independencia de lo previsto en el artículo anterior, se podrá realizar una distribución de las 40 horas semanales hasta el sábado por la tarde, en aquellas empresas que ya venían abriendo al público el sábado por la tarde, en fechas anteriores al 17 de noviembre de 2005. En el resto de las empresas que no venían abriendo los sábados por la tarde, dicha distribución podrá realizarse, previo acuerdo con los Delegados de Personal o Comités de Empresa. Donde no exista esta representación, las empresas estarán obligadas al pacto individual con cada uno de los trabajadores.

Aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 17 de noviembre de 2005 y que no vinieran prestando sus servicios el sábado por la tarde, mantendrán tal derecho como condición personal más beneficiosa, independientemente de lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador, no podrá ser utilizado a efectos sancionadores.

Queda excluido de la distribución de la jornada pactada en este artículo el personal adscrito a centros de trabajo no abiertos al público (almacenes, naves de venta al por mayor, oficinas) y los establecimientos de venta de recambios y accesorios de vehículos.

La retribución de las horas que se realicen los sábados por la tarde se incrementarán en un 30% sobre el salario hora del salario base mensual recogido en las tablas anexas.

De acuerdo con lo previsto en el punto 4 del artículo 34º del E.T., en las jornadas continuadas de más de seis horas, los 15 minutos del bocadillo se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

**Distribución irregular.-** De acuerdo con lo establecido en el punto 2. del artículo 34º del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un

preaviso mínimo de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

#### **Artículo 7º.- VACACIONES**

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de 22 días laborales de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales la mitad al menos, se disfrutarán entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, o parto, la lactancia natural, o que el período de suspensión del contrato de trabajo derivada del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del R.D. L. 2/2015, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto había correspondido al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año al que correspondan.

Asimismo, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, dentro del año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal.

#### **Artículo 8º.- SÁBADO SANTO**

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de descanso el sábado de semana santa.

#### **Artículo 9º.- TARDES DEL 24 Y 31 DE DICIEMBRE**

Los trabajadores de empresas almacenistas, mayoristas y de venta detallista del sector de la automoción en general; los almacenistas y mayoristas de material eléctrico; y el personal de almacén de aquellas empresas que tengan perfectamente diferenciado la parte de almacenaje con naves en polígonos industriales o similar y el despacho de venta al detall, disfrutarán de descanso las tardes del 24 y 31 de diciembre, sin que ello implique para el personal favorecido la reducción de la jornada laboral anual fijada en 1792 horas.

#### **Artículo 10º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Durante la vigencia del presente Convenio, quedan suprimidas las horas extraordinarias, salvo caso de extrema necesidad, que será apreciada por el empresario, oídos los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

Las horas extras así consideradas se abonarán con un incremento del 100% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, según categoría y tabla anexa de cada año.

**Artículo 11º.- LICENCIAS**

En base al dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con pleno derecho la remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- c) 5 días naturales, en los casos de nacimiento de hijo/la, o muerte, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Esta licencia comenzará a cumplirse a partir del día siguiente laborable para la persona beneficiaria, en que se produzca el hecho causante.

Si por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermedad grave o por necesidades de operación, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al enfermo, el trabajador/la podrá disfrutar de su licencia por este concepto iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización del familiar del que se derivó la licencia.

En estos supuestos el trabajador/a tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que disfrutara en caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo del número de días laborables que supondría la licencia de comenzar la suya disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador/a deberá comunicar y acreditar a la empresa a concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables, que le correspondan según el cálculo anterior, en los que lo haría.

La finalización del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la hospitalización del familiar.

- d) Hasta un máximo de cuatro días naturales al año, por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, teniéndose en cuenta para eslabón los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren.

Esta última licencia, demostrada su indudable necesidad, se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que podan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.

- e) El trabajador/a disfrutará de un día retribuido al año de libre disposición, que deberá solicitar con una semana de antelación y que no podrá ser coincidente que el solicitado por otro trabajador/a de la empresa.

- f) 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 medicamento general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción

médica. En los demás casos, hasta el límite de 10 horas al año. Este límite de 10 horas al año incluirá los supuestos de acompañamiento de un hijo menor al pediatra.

Los derechos en materia de permisos retribuidos reconocidos a los cónyuges en el apartado a) y c) del presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho que, inscritas en el registro del organismo público que competa, acrediten un período de convivencia mínimo de un año.

### **Artículo 12º.- OTRAS LICENCIAS Y PERMISOS.**

A los afectos meramente informativos, se inserta la redacción literal establecida en los puntos 4, 5 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Disposición Adicional décimo primera. Cinco. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Redacción que se modificará automáticamente al mismo tiempo y en la misma medida en que lo haga la citada Ley, salvo en lo recogido en el párrafo 2º del punto 1. del presente artículo.

1.- Los trabajadores, hombre o mujer, 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Sin perjuicio de lo anterior, las trabajadoras y los trabajadores, en caso de que ambos trabajen, podrán optar por acogerse al derecho reconocido en el párrafo anterior, o por la acumulación, en días, de la media hora de reducción voluntaria a que tiene derecho, disfrutando de éstos inmediatamente después del descanso por maternidad a razón de 21 días naturales.

2. Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 aquélla.

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

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### **Artículo 13º.- EXCEDENCIAS**

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4.- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

5.- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### **Artículo 14º.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO Y/O FAMILIAR**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Las excedencias recogidas en este artículo, tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo hasta el fin de las mismas, esto es, hasta los tres años para atender al cuidado de cada hijo, y hasta los dos años en los casos derivados de la atención de un familiar hasta segundo grado en los términos que se citan.

#### **CAPÍTULO IV CÓMPUTOS**

##### **Artículo 15º.- COMPENSACIÓN DE MEJORAS**

Las mejoras que se establecen en el presente Convenio no podrán compensar o absorber aquellas mejoras que voluntariamente tuvieran establecidas las empresas, o las que en el futuro pudieran establecerse por disposición legal de carácter obligatorio.

##### **Artículo 16º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

El personal que con anterioridad al Convenio, viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, que las que aquí se establecen, deberá conservarlas.

#### **CAPÍTULO V PERCEPCIONES ECONÓMICAS Y REVISIÓN**

##### **Artículo 17º.- RETRIBUCIONES**

Los sueldos y salarios correspondiente al primero y segundo año de vigencia del convenio (2015 y 2016), no sufren variación respecto a los vigentes a 31 de diciembre de 2014.

Para el tercer año de vigencia del convenio (2017), se incrementa a la tabla vigente a 31/12/2014, en el 1,25 %.

Asi mismo para el cuarto y quinto año de vigencia de convenio (2018 y 2019), se acuerda un incremento salarial del 2 % en el 2018 sobre los valores de las tablas salariales del 2017, y un incremento del 1,25 % en el 2019 sobre los valores de las tablas salariales del 2018.

Revisión Salarial:

a) Si a 31 de diciembre de 2018, el IPC real de dicho año superara el 2 %, se efectuará una actualización salarial en el exceso sobre la citada cifra que exclusivamente servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año 2019.

b) Si a 31 de diciembre de 2019, el IPC real de dicho año superara el 1,25 %, se efectuará una actualización salarial en el exceso sobre la citada cifra, que será aplicable desde 1 de enero de 2020. En consecuencia, una vez conocido el IPC real del año 2019, se reunirá, en el plazo improrrogable de 15 días, la Comisión Paritaria, y efectuará la revisión de la tabla salarial por la diferencia positiva, en su caso, existente entre dicho IPC y el 1,25%.

### **Artículo 18º.- ANTIGÜEDAD**

El actual complemento de antigüedad queda configurado del siguiente modo:

a) Se mantienen y consolidan los importes que por el complemento personal de antigüedad, a la fecha que, a la publicación de este Convenio, tuviera cada persona trabajadora, como complemento personal no absorbible ni compensable, no generándose más cuatrienios a partir de dicha fecha.

Al importe anterior así determinado se adicionarán, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que la persona trabajadora había tenido devengada y no cobrada en la fecha de entrada en vigor del convenio, calculándose por exceso o defecto por períodos de seis meses. Dichas cantidades a adicionar figuran en las tablas salariales anexadas al presente convenio, como “Complemento de Antigüedad Consolidada” (CAC).

b) Los complementos y cantidades referidas en el apartado a) tendrán en el futuro el mismo incremento que se pacte para el salario base.

c) Las personas trabajadoras que no habían tenido derecho al percibo del complemento de antigüedad antes de la fecha de la publicación del Convenio, no devengarán lo mismo.

d) En compensación a lo dispuesto en los párrafos anteriores, se aplicará como incremento para todas las categorías profesionales o niveles salariales, los señalados a continuación:

- Para el año 2015, se aplicará un incremento del 1,5 % que exclusivamente servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año 2016.

- Para el año 2016, se aplicará un incremento del 1,5 % que exclusivamente servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año 2017.

- Para el año 2017, se aplicará un incremento del 1,5 % que exclusivamente servirá de base de cálculo para las tablas salariales de este mismo año

- Para el año 2018, se aplicará un incremento del 1,5 % con efecto 1 de enero de ese año. Este incremento se incluirá en el salario base del convenio

### **Artículo 19º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

El personal afectado por el presente Convenio, mantendrá su derecho a percibir CUATRO pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas, en marzo (paga de beneficios), junio, septiembre y diciembre (Navidad).

Estas pagas consistirán en el salario base, con arreglo al salario del trabajador, más la antigüedad en su caso, debiendo ser abonadas no después del día diez de dichos meses.

La empresa podrá prorratear las pagas extraordinarias de marzo y septiembre, a la totalidad de la plantilla, en cada uno de los doce meses del año.

**Artículo 20º.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

Los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22:00 y las 6:00 horas, verán incrementado su salario base en un 25%, “salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos” (Art. 36 del E.T.).

**Artículo 21º.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad o accidente y riesgo durante el embarazo debidamente justificados, las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el importe íntegro del salario del Convenio.

**Artículo 22º.- PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Los mozos con tres años de permanencia en la categoría dentro de la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de mozo especializado.

Asimismo los auxiliares administrativos con cinco años de permanencia en la categoría dentro de la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de oficial administrativo.

En los dos casos citados anteriormente, se respetarán los años acumulados en la categoría dentro de la empresa hasta la firma del presente convenio.

**CAPÍTULO VI  
CONCEPTOS EXTRASALARIALES**

**Artículo 23º.- PLUS DE TRANSPORTE**

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as en los once meses de trabajo efectivo y en concepto de plus de transporte, las cantidades que se reflejan en las tablas salariales anexas.

**Artículo 24º.- DIETAS**

A partir de la entrada en vigor del convenio, el personal a lo que se le confiera alguna comisión de servicios de carácter provisional o temporal en lugar distinto de aquel donde habitualmente presta sus servicios, o donde radica su centro de trabajo, que le impidan realizar comidas o pasar la noche en su domicilio habitual, tendrá derecho a que se le abonen, en concepto de dietas las cantidades reflejadas en las tablas salariales anexas.

## **CAPÍTULO VII ACCIÓN SOCIAL**

### **Artículo 25º.- FOMENTO DE EMPLEO**

Podrán acceder a la jubilación anticipada los trabajadores/las que tengan cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida para la jubilación común que resulte de aplicación en cada caso, y que cumplan con los requisitos legalmente establecidos en el artículo 208 de él Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para el acceso a esta modalidad de jubilación. Como política de fomento de empleo se promoverá la jubilación de los trabajadores una vez alcanzada la edad ordinaria.

### **Artículo 26º.- JUBILACIÓN PARCIAL**

1. Al amparo del artículo 215 del Real Decreto Legislativo 9/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social 12.6 del ET, se le reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa a jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, cuando se den los requisitos legalmente establecidos y, en especial, lo de la edad, que no podrá ser inferior a la establecida por la ley en cada momento.

2. La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, salvo en el caso del personal encuadrado en los grupos I, II, III e IV del Convenio en los que el preaviso será de seis meses. La empresa estudiará la solicitud de buena fe con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante, aplicando el principio de igualdad entre trabajadores/as eventuales e indefinidos y, en todo caso, dará respuesta en un plazo máximo de treinta días. En los casos de discrepancias entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

3. El porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa sin perjuicio de otros acuerdos anteriores a firma de este convenio colectivo o el acuerdo al que puedan llegar el trabajador y la empresa.

4. Hasta que el trabajador o trabajadora jubilados parcialmente lleguen la edad ordinaria de jubilación a empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 de él ET.

### **Artículo 27º.- CREACIÓN DE EMPLEO JOVEN**

Con el objetivo de incentivar a los trabajadores en su participación en la creación de empleo joven a través de la renovación de plantillas, aquel que solicite la baja voluntaria en la empresa, percibirá, de mutuo acuerdo entre las partes:

Si la solicitase a los 60 años:	5 mensualidades del salario real.
“ “ “	61 años: 4 mensualidades del salario real.
“ “ “	62 años: 3 mensualidades del salario real.
“ “ “	63 y 64 años: 2 mensualidades del salario real.
“ “ “	65 años: 1 mensualidad del salario real.

**Artículo 28º.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO**

A los afectos meramente informativos, se inserta la redacción literal establecida en el apartado 4 del artículo 48 del E.T modificado por la Disposición Adicional décimo primera. Diez, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Redacción que se modificará automáticamente al mismo tiempo y en la misma medida en que lo haga la Ley.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso de maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas

ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado 5. y en el artículo 48 bis del artículo 48 del E.T..

## **CAPÍTULO VIII MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

### **Artículo 29º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO**

Todas las empresas vinculadas al presente convenio, estarán obligadas a llevar a cabo un reconocimiento médico anual a todo su personal, si bien será el trabajador el que finalmente decida si desea, o no, realizarlo, salvo en aquellos casos en los que la legislación obligue su realización.

**Artículo 30º.- SEGURO DE ACCIDENTES**

A partir de la publicación del convenio, las empresas tendrán un plazo de 30 días para suscribir a favor de sus trabajadores una póliza de seguros que cubra por accidente (laboral o no laboral) o enfermedad profesional, durante las 24 horas del día, los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o permanente total, así como la gran invalidez, en la cuantía de 24.000 €.

Dicha cantidad será efectiva una vez declaradas oficialmente las contingencias que se citan, y por una sola vez.

Las empresas que habían contratado el correspondiente seguro con una compañía aseguradora, no responderán, en ningún caso, del pago de las indemnizaciones por accidente aquí pactadas. Por lo contrario aquellas empresas que estén obligadas a suscribir dicha póliza no lo habían hecho, estarán obligadas a abonar las indemnizaciones correspondientes.

**Artículo 31º.- PLURIEMPLEO**

Las partes firmantes del este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad laboral.

**Artículo 32º.- PRENDAS DE TRABAJO**

A los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente por parte de la Empresa, de uniformes u otras prendas de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la Empresa y el trabajador en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de las mismas.

**CAPÍTULO IX  
ACCIÓN SINDICAL**

**Artículo 33º.- ACCIÓN SINDICAL**

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y, en particular, en los artículos 61 al 81 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 34º.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES**

En el ámbito de empresa, los delegados o miembros del Comité podrán renunciar a todo o parte de crédito de horas, que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros delegados o miembros del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito.

**Artículo 35º.- CONTRATACIÓN**

**Empleo Fijo:** Todas las empresas del sector con más de 6 trabajadores están obligadas a tener un mínimo de empleo fijo del 75% de la plantilla media, durante la vigencia del convenio, siendo obligatoria una revisión semestral para velar por el cumplimiento de este porcentaje.

**Contrato eventual.-** A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.b, del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 1.8 del R.D. Ley 5/2001, de 2 de marzo y por el artículo 1.8 de la Ley 12/2001, de 9 de julio, este contrato tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

**Formalización del contrato.-** Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motiven, y registrándose en el INEM.

**Duración y Prórroga.-** La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 30 días, ni superior doce meses, dentro de un período de dieciocho contados a partir del momento del contrato inicial. Se limitará a dos el número de contratos a realizar, en su duración máxima, a una misma persona.

En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. La prórroga tendrá una duración mínima de 15 días. La duración de contrato y de su prórroga se ajustará a lo dispuesto anteriormente, salvo que exista pacto de lo contrario.

En los contratos superiores a los seis meses, si a la finalización del período inicial o de cualquiera de sus prórrogas, no hubiera una comunicación previa de diez días de antelación a su finalización, el contrato se considerará prorrogado automáticamente hasta su duración máxima. Si a la finalización de su duración máxima, no hubiera denuncia expresa con diez días de antelación y se continuara prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

**Indemnización económica.-** En virtud de lo establecido en el artículo 49.1, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores/las, a la extinción del contrato eventual por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente aparte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días del salario por cada año de servicio.

**Contratos para la formación.**

Tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para lo adecuado desempeño de un oficio calificado en el ámbito de este convenio.

Este contrato se formalizará con trabajadores/las que carezcan de la calificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para un contrato en prácticas.

Tal y como se señala en la legislación vigente, además es requisito que estos trabajadores/las sean mayores de 16 años y menores de 25 años (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) sin que el límite máximo de edad se aplique cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni que los colectivos de exclusión social previstos en la ley 44/2007.

Este Contrato para la Formación tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

Cuando el Contrato para la Formación se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo de ambas partes hasta un máximo de 2 veces, y por períodos no inferiores a 6 meses sin que el tiempo acumulado, incluido las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible que el tiempo dedicado a las acciones formativas, será del 75 % durante lo primero año y del 85 % durante lo segundo y tercero año de la jornada prevista en el convenio colectivo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se podrá adoptar como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación.

La retribución será del 80 % del salario señalado en las tablas salariales, del oficio profesional para la que se va a formar en contratos con duración menor o igual a un año. En los contratos en que se supere este año, la cuantía se incrementará al 85 % nos mismos términos señalados anteriormente. Esta retribución será siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razón de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal habían sido declarados como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y la turnos en cualquier actividad.

**Artículo 36º.- LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

A estos efectos se estará a lo dispuesto en la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre, publicada en el B.O.E. núm. 269, de 10 de noviembre, así como a su desarrollo reglamentario, que es normativa de derecho mínimo e indispensable.

**Artículo 37º.- LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA**

En lo no previsto expresamente en este Convenio, se aplicará el Acuerdo Marco de Comercio, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones.

**CAPÍTULO X  
REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS**

**Artículo 38º.- COMISIÓN PARITARIA**

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros que serán designados a partes iguales por cada uno de los participantes en la firma del convenio, sindical y empresarial. Una y otra podrá dotarse de asesores.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán la misma eficacia y rango que la norma que fuera interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuándo fuera requerida por alguna de las partes a través de una orden del día, también podrá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad de los preceptos del mismo.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del presente convenio y, en su caso, remitirá su informe a la Comisión Negociadora que deberá constituirse expresamente para tal efecto.
- Cuantas otras funciones deriven expresamente o a las que se haga especial referencia en el articulado del presente convenio.

Las partes firmantes del presente texto, empresarios y trabajadores/las, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran formularse en relación con la interpretación y aplicación del mismo.

Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

La comisión, una vez recibido el escrito-propuesta y, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitir el oportuno dictamen o informe, segundo proceda. Transcurrido dicho plazo sin emitirse la resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (AGA).

#### **Artículo 39º.- CLAUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL**

Cuando se produzcan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se adoptarán los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015 de 18 de Junio, (publicado en el DOG nº 137, el 22 de julio de 2015), por lo que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de convenios colectivos y se regula su funcionamiento, o en su caso, se recurrirá al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA.).

#### **Artículo 40º.- IDIOMA**

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

#### **Artículo 41º. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.**

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado por razón sexo o edad, ideología, raza, discapacidad. Todos los trabajadores/las tienen derecho al respeto de su dignidad y a la protección de su intimidad. Según eso, en consonancia con la legislación vigente, las empresas, los comités de empresa y/o los representantes de los trabajadores vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- c) Que ningún trabajador/la podrá ser discriminado/la, sancionado/la, despedido/la por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.
- d) Que ningún trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc. por razón de su sexo.
- e) Se evitará en la redacción del convenio a lenguaje sexista.

#### **ARTÍCULO 42º. VIOLENCIA DE GENERO**

La violencia de género como expresa la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, en el apartado 3 de su artículo 1, comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la prohibición arbitraria a la libertad.

Acreditada la situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras en los términos establecidos en el artículo 23 de la ley orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas las que se refiere el artículo 21 en orden a los derechos laborales y las prestaciones a la de la seguridad social.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro

puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuáles la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Finalizado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

#### **DISPOSICION ADICIONAL.**

Habida cuenta de la difícil situación por la que atraviesan las empresas de los distintos colectivos afectados por este convenio, y los efectos retroactivos que tiene el convenio a 1 de enero de 2017, las diferencias económicas podrán hacerse efectivas en los 6 meses siguientes a la publicación del convenio.

Vigo, 24 de octubre de 2018

# Convenio Colectivo para el Sector de “Comercio del Metal” de la provincia de PONTEVEDRA 2015-2019

## ANEXO TABLAS SALARIALES

### CONVENIO DE COMERCIO METAL DE PONTEVEDRA

GRUPO I	2015		2016		2017		2018	
	S.MENSUAL	S. ANUAL						
INGENIEROS Y LICENCIADOS	1.263,09 €	20.209,38 €	1.282,03 €	20.512,52 €	1.317,29 €	21.076,62 €	1.363,39 €	21.814,30 €
AYUDANTES Y TÉCNICOS	1.073,59 €	17.177,39 €	1.089,69 €	17.435,05 €	1.119,66 €	17.914,52 €	1.158,85 €	18.541,53 €
FORMACIÓN PROFESIONAL	884,12 €	14.145,90 €	897,38 €	14.358,09 €	922,06 €	14.752,94 €	954,33 €	15.269,29 €
<b>GRUPO II</b>								
JEFE DE PERSONAL, DE VENTAS, DE COMPRAS	1.263,09 €	20.209,38 €	1.282,03 €	20.512,52 €	1.317,29 €	21.076,62 €	1.363,39 €	21.814,30 €
JEFE DE ALMACEN O SUCURSAL	1.073,59 €	17.177,39 €	1.089,69 €	17.435,05 €	1.119,66 €	17.914,52 €	1.158,85 €	18.541,53 €
JEFE DE GRUPO	947,29 €	15.156,62 €	961,50 €	15.383,97 €	987,94 €	15.807,03 €	1.022,52 €	16.360,28 €
JEFE DE SECCIÓN	884,12 €	14.145,90 €	897,38 €	14.358,09 €	922,06 €	14.752,94 €	954,33 €	15.269,29 €
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR	884,12 €	14.145,90 €	897,38 €	14.358,09 €	922,06 €	14.752,94 €	954,33 €	15.269,29 €
VIAJANTE	851,82 €	13.629,20 €	864,60 €	13.833,63 €	888,38 €	14.214,06 €	919,47 €	14.711,55 €
DEPENDIENTE, CORREDOR DE PLAZA	831,37 €	13.301,84 €	843,84 €	13.501,37 €	867,04 €	13.872,66 €	897,39 €	14.358,20 €
DEPENDIENTE MAYOR(10% más que el dependiente)								
AYUDANTE	800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
<b>GRUPO III</b>								
JEFE ADMINISTRATIVO	1.136,74 €	18.187,78 €	1.153,79 €	18.460,60 €	1.185,52 €	18.968,26 €	1.227,01 €	19.632,15 €
JEFE DE SECCION	947,29 €	15.156,62 €	961,50 €	15.383,97 €	987,94 €	15.807,03 €	1.022,52 €	16.360,28 €
CONTABLE, CAJERO	884,12 €	14.145,90 €	897,38 €	14.358,09 €	922,06 €	14.752,94 €	954,33 €	15.269,29 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	864,12 €	13.825,84 €	877,08 €	14.033,23 €	901,20 €	14.419,14 €	932,74 €	14.923,81 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	831,37 €	13.301,84 €	843,84 €	13.501,37 €	867,04 €	13.872,66 €	897,39 €	14.358,20 €
AUXILIAR DE CAJA	810,98 €	12.975,65 €	823,14 €	13.170,29 €	845,78 €	13.532,47 €	875,38 €	14.006,11 €
<b>GRUPO VI</b>								
DIBUJANTE	1.073,59 €	17.177,39 €	1.089,69 €	17.435,05 €	1.119,66 €	17.914,52 €	1.158,85 €	18.541,53 €
ESCAPARATISTA	989,40 €	15.830,38 €	1.004,24 €	16.067,83 €	1.031,86 €	16.509,70 €	1.067,97 €	17.087,54 €
ROTULISTA	905,18 €	14.482,86 €	918,76 €	14.700,11 €	944,02 €	15.104,36 €	977,06 €	15.633,01 €
CORTADOR	926,18 €	14.818,83 €	940,07 €	15.041,11 €	965,92 €	15.454,75 €	999,73 €	15.995,66 €
AYUDANTE	800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
CHOFER DE TRANSPORTE PESADO (1ª)	884,40 €	14.150,38 €	897,66 €	14.362,63 €	922,35 €	14.757,60 €	954,63 €	15.274,12 €
CHOFER DE TRANSPORTE LIGERO (2ª)	812,30 €	12.996,86 €	824,49 €	13.191,81 €	847,16 €	13.554,58 €	876,81 €	14.028,99 €
PROFESIONAL DE OFICIO	812,30 €	12.996,86 €	824,49 €	13.191,81 €	847,16 €	13.554,58 €	876,81 €	14.028,99 €
AYUDANTE DE OFICIO	800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
MOZO ESPECIALIZADO	812,30 €	12.996,86 €	824,49 €	13.191,81 €	847,16 €	13.554,58 €	876,81 €	14.028,99 €
CAPATAZ	812,30 €	12.996,86 €	824,49 €	13.191,81 €	847,16 €	13.554,58 €	876,81 €	14.028,99 €
TELEFONISTA, MOZO, ENVASADOR, EMBALADOR	800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
<b>GRUPO V</b>								
CONSERJE, COBRADOR, VIGILANTE, SERENO	800,75 €	12.811,98 €	812,76 €	13.004,15 €	835,11 €	13.361,77 €	864,34 €	13.829,43 €
PERSONAL DE LIMPIEZA JORNADA COMPLETA	659,15 €	10.546,35 €	669,03 €	10.704,55 €	687,43 €	10.998,92 €	711,49 €	11.383,88 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORA (inc.pórrata 4pagas)	5,89 €		5,97 €		6,14 €		6,35 €	

**Convenio Colectivo para el Sector de "Comercio del Metal" de la provincia de PONTEVEDRA  
2015-2019**

**CONVENIO DE COMERCIO METAL DE PONTEVEDRA:  
TABLAS COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD CONSOLIDADO**

GRUPO I	C.A.C. POR CUATRIENIO	C.A.C. 1 AÑO 25%	C.A.C. 2 AÑOS 50%	C.A.C. 3 AÑOS 75%	C.A.C. 4 AÑOS 100%
INGENIEROS Y LICENCIADOS	68,17 €	17,04 €	34,08 €	51,13 €	68,17 €
AYUDANTES Y TÉCNICOS	57,94 €	14,49 €	28,97 €	43,46 €	57,94 €
FORMACIÓN PROFESIONAL	47,72 €	11,93 €	23,86 €	35,79 €	47,72 €
<b>GRUPO II</b>					
JEFE DE PERSONAL, DE VENTAS, DE COMPRAS	68,17 €	17,04 €	34,08 €	51,13 €	68,17 €
JEFE DE ALMACEN O SUCURSAL	57,94 €	14,49 €	28,97 €	43,46 €	57,94 €
JEFE DE GRUPO	51,13 €	12,78 €	25,56 €	38,34 €	51,13 €
JEFE DE SECCIÓN	47,72 €	11,93 €	23,86 €	35,79 €	47,72 €
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR	47,72 €	11,93 €	23,86 €	35,79 €	47,72 €
VIAJANTE	45,97 €	11,49 €	22,99 €	34,48 €	45,97 €
DEPENDIENTE, CORREDOR DE PLAZA	44,87 €	11,22 €	22,43 €	33,65 €	44,87 €
DEPENDIENTE MAYOR(10% más que el dependiente)					
AYUDANTE	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
<b>GRUPO III</b>					
JEFE ADMINISTRATIVO	61,35 €	15,34 €	30,68 €	46,01 €	61,35 €
JEFE DE SECCION	51,13 €	12,78 €	25,56 €	38,34 €	51,13 €
CONTABLE, CAJERO	47,72 €	11,93 €	23,86 €	35,79 €	47,72 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	46,64 €	11,66 €	23,32 €	34,98 €	46,64 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	44,87 €	11,22 €	22,43 €	33,65 €	44,87 €
AUXILIAR DE CAJA	43,77 €	10,94 €	21,88 €	32,83 €	43,77 €
<b>GRUPO VI</b>					
DIBUJANTE	57,94 €	14,49 €	28,97 €	43,46 €	57,94 €
ESCAPARATISTA	53,40 €	13,35 €	26,70 €	40,05 €	53,40 €
ROTULISTA	48,85 €	12,21 €	24,43 €	36,64 €	48,85 €
CORTADOR	49,99 €	12,50 €	24,99 €	37,49 €	49,99 €
AYUDANTE	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
CHOFER DE TRANSPORTE PESADO (1ª)	47,73 €	11,93 €	23,87 €	35,80 €	47,73 €
CHOFER DE TRANSPORTE LIGERO (2ª)	43,84 €	10,96 €	21,92 €	32,88 €	43,84 €
PROFESIONAL DE OFICIO	43,84 €	10,96 €	21,92 €	32,88 €	43,84 €
AYUDANTE DE OFICIO	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
MOZO ESPECIALIZADO	43,84 €	10,96 €	21,92 €	32,88 €	43,84 €
CAPATAZ	43,84 €	10,96 €	21,92 €	32,88 €	43,84 €
TELEFONISTA, MOZO, ENVASADOR, EMBALADOR	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
<b>GRUPO V</b>					
CONSERJE, COBRADOR, VIGILANTE, SERENO	43,22 €	10,80 €	21,61 €	32,41 €	43,22 €
PERSONAL DE LIMPIEZA JORNADA COMPLETA	35,57 €	8,89 €	17,79 €	26,68 €	35,57 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORA(inc.pórrata 4pagas)	0,32 €	0,08 €	0,16 €	0,24 €	0,32 €

**Convenio Colectivo para el Sector de “Comercio del Metal” de la provincia de PONTEVEDRA  
2015-2019**

---

	2015	2016	2017	2018
<b>PLUS TRANSPORTE</b>	95,02 €	96,45 €	99,10 €	102,57 €
<b>DIETAS</b>				
Media Dieta	11,85 €	12,02 €	12,35 €	12,79 €
Dieta Completa	23,68 €	24,04 €	24,70 €	25,56 €
Kilometraje	0,20 €	0,21 €	0,21 €	0,22 €