



Convenio Colectivo Comercio Elementos del Metal de Orense

ÁREA	Orense	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	32000125011981	ACTUALIZACIÓN	2023/07/01
VIGENCIA	2023/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 150 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-elementos-del-metal-de-orense/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio Elementos Del Metal. Última actualización a: 01-07-2023 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2024. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP 150 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 150 - Sábado, 1 xullo 2023)

Convenio o acuerdo: comercio del metal.

Expediente: 32/01/0018/2023.

Data: 12/06/2023.

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: María José de Miguel Pérez.

Código de convenio número 32000125011981.

Una vez visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa comercio del metal -32000125011981- para los años 2023- 2024, que suscribió el día 10.05.2023, la comisión negociadora conformada por la parte empresarial (Asociación Comercio de Elementos del Metal Ourense y Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense) y por la representación de las personas trabajadoras (centrales sindicales:

UGT y CIG) y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010], el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en

materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982], por el Decreto 58/2022 de 15 de mayo , por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 73/2022, de 25 de mayo, por el que se fija la estructura orgánica de las vicepresidencias y de las consellerías de la Xunta de Galicia, y el Decreto 123/2022, de 23 de junio de 2022, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad, esta jefatura territorial, resuelve:

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

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

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

Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ELEMENTOS DEL METAL DE OURENSE.

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal.

En el aspecto territorial, funcional y personal el presente convenio colectivo afectará a todas las empresas y plantillas de personal ubicadas en la provincia de Ourense que figuren encuadradas, por lo que a su actividad se refiere, en el sector del metal y que estén dedicadas a la actividad de comercio de toda clase, esto es ofertar la venta de artículos, bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor) tanto en nombre propio como de terceros y que no estén afectados por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo. Se exceptuarán aquellas empresas que hayan aprobado, a la fecha de publicación, un convenio de empresa o estén pendientes de su aprobación.

Artículo 2. Ámbito temporal.

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

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

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

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 5. Compensación y absorción.

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

Artículo 6. Publicidad del convenio.

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

Artículo 7. Jornada de trabajo.

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

Artículo 8. Vacaciones.

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con un período de incapacidad temporal o con una suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se estará a lo dispuesto respecto a esto, en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Licencias y permisos.

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

- a) 15 días naturales por contraer matrimonio, o por inscribirse en el registro como parejas de hecho: En este último caso, de contraer matrimonio con posterioridad no se generaría derecho al disfrute de una nueva licencia.
- b) 4 días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o pareja de hecho e hijos/as. Si hubiese que hacer un desplazamiento superior a 250 km, se dispondrá de un día más. De los cuatro días, dos deberán ser laborables.

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

d) 2 días por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. Salario.

Durante la vigencia del convenio, el personal recibirá las retribuciones fijadas en la tabla salarial En 2024: 3% Si el IPC de los dos años supera el 6% y con el tope del 8% se actualizarían las tablas en la diferencia, sin abonar atrasos y servirá este de base para la negociación en 2025.

Artículo 11. Rendimiento mínimo.

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

Artículo 12. Incentivos.

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

Artículo 13. Aumentos periódicos por años de servicios.

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

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

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

Artículo 14. Gratificación especial por idiomas.

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

Artículo 15. Puesto de trabajo.

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

Artículo 16. Horas extraordinarias.

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

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

Artículo 17. Desplazamiento y dietas.

El personal que por orden expresa de la empresa se vea obligado a realizar viajes o trabajos de carácter

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

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

Artículo 19. Incapacidad temporal.

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

Artículo 20. Premio de compensación por jubilación.

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

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

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

Artículo 21. Gratificación de transporte.

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

Año 2021: 3,6 € por día trabajado.

Artículo 22. Kilometraje.

Cuando el/la trabajador/a, por necesidad de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, recibirá de dicha empresa la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 23. Delimitación de funciones.

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

La persona que realice las funciones de conductor, tendrá a su cargo vehículos que excedan de un peso máximo de 3.500 kg. Su jornada no excederá de 40 horas semanales. El tiempo máximo de conducción ininterrumpida no podrá exceder de 4'1/2 horas y tras este periodo deberá realizar un descanso ininterrumpido mínimo de 45 minutos. El reparto se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral y se deberán abonar como horas extras el tiempo que exceda de aquella. No podrán conducir más de 9 horas diarias y deberá mediar un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas. En lo que no esté específicamente regulado, se estará a lo dispuesto en los reglamentos CE 3.820/85 y 3.821/85.

Artículo 24. Modalidades de contratación.

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

- a) Contrato por circunstancias de la producción: la duración máxima del contrato será de doce meses.
- b) Contrato formativo: duración mínima 3 meses hasta un máximo de dos años. Ambas modalidades contractuales se regirán por lo dispuesto en la normativa que le sea de aplicación.

Artículo 25. Preaviso fin de contrato.

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

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

- Técnicos: 30 días.
- Empleados u operarios: 15 días.

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

Artículo 26. Póliza de seguros.

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

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

Artículo 27. Comisión paritaria.

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

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

Son funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de los artículos del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
- c) Cualquiera otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por el convenio o por la legalidad vigente.

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

Artículo 28. Igualdad en el trabajo.

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

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

Artículo 29. Prendas de trabajo.

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

Artículo 30. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

La persona que tenga una antigüedad mínima en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la

posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de cinco años. Para volver a ejercer este derecho tiene que transcurrir un mínimo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

Artículo 31. Jubilación parcial.

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

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

Artículo 32. Reconocimientos médicos.

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

Artículo 33. Protección al nacimiento de hijos/as.

En el caso de maternidad, la empresa deberá conceder los permisos de 16 semanas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez

finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse al puesto de trabajo. En el supuesto de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá igualmente una duración de 16 semanas ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del adoptante, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En el caso de que el padre y la madre 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 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Artículo 34. Régimen disciplinario por acoso sexual.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto y la intimidad o contra la libertad de los/as trabajadores/as, conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves, en función de la gravedad del hecho. En los supuestos en los que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con persona o personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su máximo grado.

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

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

Artículo 35. Igualdad.

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

Artículo 36. Formación.

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

Si la actividad formativa no se celebrase en el centro de trabajo, la empresa deberá asumir los costes ocasionados por asistir al curso como desplazamiento. De la misma manera, la empresa también deberá

compensar el tiempo de desplazamiento y las horas en las que el trabajador exceda de su jornada en los supuestos en los que el curso se alargue más allá del horario.

Artículo 37. Derecho a la desconexión digital.

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

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

DISPOSICIONES FINALES.

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

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

ANEXO I.

Grupo; Salario 2023 (Sb x15 pagas); Salario 2024 (Sb x15pagas)

Grupo I:

Personal de limpieza; 1008; 1038

Grupo II:

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

Grupo III:

Escaparatista, Profesional oficina 1ª, Oficial administrativo, Cajero/a, Viajante / vendedor, Dependiente, Chofer camión; 1038; 1069,1

Grupo IV:

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

Grupo V:

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

FIRMANTES.

Asociación Comercio de Elementos del Metal Ourense

Mónica Fernández Pintos.

Asociación Comercio de Elementos del Metal Ourense,

J. Carlos Rodríguez Dasilva.

Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense,

María de Miguel Pérez.

Por UGT.

Francisco Barros Salgado, Esther Santas Iglesias, Carlos Rodríguez Méndez.

Por CIG.

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

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ELEMENTOS DEL METAL DE OURENSE		
CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 137 - Venres, 18 xuño 2021)		
Artículo 12.- Incentivos ... retribución superior en un	25%	del salario base
Artículo 13.- Aumentos periódicos por años de servicios ... cuatrienios	5%	sobre el salario base

Artículo 14.- Gratificación especial por idiomas	10%	de su salario base por cada idioma
Artículo 15.- Puesto de trabajo ... por ornamentación de escaparates	10%	de su salario base y aumentos por años de servicio
Artículo 16.- Horas extraordinarias		
Al	75%	en las extraordinarias de días laborables
Al	150%	en las horas extraordinarias de domingos y días festivos
Artículo 18.- Gratificaciones extraordinarias	3	
La gratificación de transporte se fija para 2021 en	90	
Artículo 21.- Gratificación de transporte		
Se establece una gratificación de transporte urbano por las siguientes cuantías:		
Año 2021:	3,6	euros por día trabajado
Artículo 22.- Kilometraje	0,19	euros por kilómetro
ANEXO I		
Grupo; Salario 2021 (Sb x15 pagas)		
Grupo I		
Personal de limpieza;	887	
Grupo II		
Mozo especializado, Auxiliar administrativo, Profesional oficio 2;	887	
Grupo III		
Escaparatista, Profesional oficio 1ª, Oficial administrativo, Cajero, Viajante / vendedor, Dependiente, Chofer camión;	905	
Grupo IV		

Jefe administrativo, Contable, Jefe división, Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe de sucursal, Jefe de almacén, Jefe serv. mercantil, Encargado establec., Titulado medio;	975	
Grupo V		
Director, Titulado superior;	1022	
\\\\\\		
CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 150 - Sábado, 1 xullo 2023)		
Código de convenio número	32000125011981	
Artículo 12. Incentivos	25%	del salario base
Artículo 13. Aumentos periódicos por años de servicios ... cuatrienios	5%	sobre el salario base
Artículo 14. Gratificación especial por idiomas	10%	de su salario base por cada idioma
Artículo 15. Puesto de trabajo	10%	de su salario base y aumentos por años de servicio
Artículo 16. Horas extraordinarias		

se tendrán en cuenta los siguientes conceptos: salario base, pagas extraordinarias, plus de antigüedad y, si el trabajador las viniese percibiendo, gratificación especial por idiomas y gratificación especial por ornamentación de escaparates		
El incremento que se aplicará sobre el salario-hora para el pago de horas extraordinarias es el siguiente:		
Al	75%	en las extraordinarias de días laborables
Al	150%	en las horas extraordinarias de domingos y días festivos
Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias	3	que consistirán en una mensualidad del salario base vigente en cada momento, aumento periódico por año de servicio y gratificación de transporte
La gratificación de transporte se fija para 2023 en	90	euros
Artículo 21. Gratificación de transporte		
Se establece una gratificación de transporte urbano por las siguientes cuantías:		
Año 2021:	3,6	euros por día trabajado
Artículo 22. Kilometraje	0,19	euros por kilómetro
Artículo 26. Póliza de seguros	20.000	euros
ANEXO I		
Grupo	Salario 2023 (Sb x15 pagas)	Salario 2024 (Sb x15 pagas)
Grupo I:		

Personal de limpieza	1.008,00	1.038,00
Grupo II:		
Mozo especializado, Auxiliar administrativo, Profesional oficio 2ª	1.008,00	1.038,00
Grupo III:		
Escaparatista, Profesional oficio 1ª, Oficial administrativo, Cajero/a, Viajante / vendedor, Dependiente, Chofer camión	1.038,00	1.069,10
Grupo IV:		
Jefe/a administrativo, Contable, Jefe/a división, Jefe/a de personal, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas, Jefe/a de sucursal, Jefe/a de almacén, Jefe/a serv. mercantil, Encargado/a establec., Titulado/a medio	1.108,00	1.141,20
Grupo V:		
Director/a, Titulado/a superior	1.155,00	1.189,70