



## Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade Xefatura Territorial Ourense

Convenio ou acordo: comercio do metal

Expediente: 32/01/0018/2023

Data: 12/06/2023

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000125011981

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo da empresa comercio do metal -32000125011981 para os anos 2023-2024, que subscribiu o día 10.05.2023, a comisión negociadora conformada pola parte empresarial (Asociación do Comercio de Elementos do Metal Ourense e Asociación de Concesionarios de automóbiles de Ourense) e pola representación das persoas traballadoras (centrais sindicais: UGT e CIG), e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982], polo Decreto 58/2022 do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 73/2022, do 25 de maio, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 123/2022, do 23 de xuño de 2022, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, esta xefatura territorial, resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notifíquesele á representación empresarial e social da comisión negociadora.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, na data da sinatura electrónica. O xefe territorial da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade en Ourense.

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Convenio colectivo do comercio de elementos do metal de Ourense

Artigo 1. Ámbito funcional, territorial e persoal

No aspecto territorial, funcional e persoal o presente convenio colectivo afectará a todas as empresas e cadros de persoal situadas na provincia de Ourense que figuren encadradas polo que á súa actividade se refire, no sector do metal e que estean dedicadas á actividade de comercio de toda clase, isto é ofertar a venda de artigos ben sexa ao destinatario final (venda ao detalle) ou para a súa posterior venda (comercio por xunto) tanto en nome propio como de terceiros e que non estean afectados por un ciclo de produción, aínda que o produto poida sufrir un acondicionamento previo. Exceptuaranse aquelas empresas que teñan aprobado na data de publicación un convenio de empresa ou estean pendentes da súa aprobación.

Artigo 2. Ámbito temporal

A duración deste convenio será de dous anos, que comezará o 1 de xaneiro de 2023, e finalizará o 31 de decembro de 2024. Para os efectos económicos iniciarase o 1 de xaneiro de 2023.

Artigo 3. Denuncia e prórroga

Quedarán automaticamente denunciado o convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento e prorrogárase o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte

Artigo 4. Condicións máis beneficiosas

As condicións do convenio establécense con carácter de mínimos, polo que os pactos, acordos ou situacións actualmente implantadas nas empresas que impliquen condicións máis beneficiosas, subsistirán para aquelas persoas que as viñesen gozando.

Artigo 5. Compensación e absorción

As condicións que se establecen neste convenio son compensables e absorbibles en cómputo anual conforme coa lexislación vixente e as situacións persoais respectaranse en igual forma.

Artigo 6. Publicidade do convenio

As empresas incluídas no ámbito de aplicación do convenio colectivo terán que ter exposto nos seus centros de traballo un exemplar deste para o seu coñecemento.

Artigo 7. Xornada de traballo

A xornada de traballo máxima é de 40 horas semanais. As empresas expoñerán en cada centro de traballo o calendario laboral pactado que deberá incluír: horario de traballo diario, xornada, días de descanso e festivos. O Sábado Santo, o 24 e 31 de decembro, serán inhábiles neste sector, aqueles establecementos que por obrigacións comerciais permanezan abertos, deberán substituír estes por outros días, aínda cando só permানেcen abertos en xornada de mañá.

Artigo 8. Vacacións

O persoal dispoñerá de 22 días laborables de vacacións, sen que en ningún caso poidan ser inferiores a 30 días naturais de vacacións, retribuídas a razón de salario base, gratificación de transporte e antigüidade. A empresa confeccionará conxuntamente o calendario de vacacións cos representantes legais dos/as traballadores/as ou co persoal se non os houberse, será exposto no taboleiro de anuncios con, polo menos, 60 días de antelación respecto da primeira data. Gozaranse, salvo acordo entre empresa e traballador, nun máximo de dous períodos, un deles será polo menos de 15 días ininterrompidos de xuño a setembro, salvo acordo entre a empresa e o traballador. A empresa, se así se lle solicitase, estará obrigada a entregar un xustificante no que se indiquen as datas de principio e de fin. As vacacións non poderán comezar a computarse nin en sábado nin en vésperas de día festivo. Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cun período de incapacidade temporal ou cunha suspensión do contrato de traballo por maternidade ou paternidade, estarase ao disposto respecto diso no artigo 38 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 9. Licenzas e permisos

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

a) 15 días naturais por contraer matrimonio, ou por inscribirse no rexistro como parellas de feito. Neste último caso, de contraer matrimonio con posterioridade non se xeraría dereito ao goce dunha nova licenza.

b) 4 días en caso de falecemento, accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de cónxuxe ou parella de feito e fillos/as. Se houberse que facer un desprazamento superior a 250 km, dispoñeráse dun día máis. Dos catro días, dous deberán ser laborables.

c) 2 días en caso de falecemento, accidente, enfermidade grave ou hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de nai, pai, sogro/a,



nora, xenro, avó, avós políticos, irmáns, cuñados/as, netos/as e netos/as políticos/as. Cando por tal motivo o/a traballador/a necesite facer un desprazamento fóra da provincia de Ourense, o prazo será de catro días.

d) 2 días por traslado de domicilio habitual.

e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, rexerá o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando supoña a imposibilidade da prestación do traballo ou en máis do 20% das horas laborables nun período de tres meses, poderase pasar á situación de excedencia regulada no artigo 46 do Estatuto dos traballadores. Se polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo se percibise unha indemnización, descontarase este importe do salario ao que tivese dereito na empresa.

f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

g) As traballadoras por lactación dun fillo menor de 9 meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución de xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas a razón de 14 días laborais. Este permiso poderá ser gozado indistintamente polo pai ou a nai no caso de que os dous traballen.

h) Para acompañar ao médico tanto da Seguridade Social, como da sanidade privada, a fillos/as menores de 16 anos ou ascendentes de primeiro grao, debendo achegar o xustificante médico da devandita asistencia no que se fará constar a hora de entrada e de saída. Igualmente, poderase acompañar ao/á cónxuxe e fillos/as cando teñan que realizar probas médicas que esixan acompañamento, para o que deberá achegar xustificante médico acreditativo no que constará a hora de entrada e a de saída.

i) Asistencia ao médico. Achegarase a debida xustificación na que conste a hora de entrada e a de saída da cita médica.

j) Os/as traballadores/as terán dereito sen necesidade de xustificación a un día de asuntos propios, que non poderá ser acumulado a vacacións, pontes ou Nadal, salvo acordo entre empresa e traballador. Deberán ser avisados previamente con 7 días de antelación, salvo urxente necesidade, que deberá ser acreditada.

#### Artigo 10. Salario

Durante a vixencia do convenio, o persoal recibirá as retribucións fixadas na táboa salarial. En 2024: 3%. Se o IPC dos dous anos supera o 6% e co tope do 8%, actualizaríanse as táboas na diferenza, sen aboar atrasos, e servirá este de base para a negociación en 2025.

#### Artigo 11. Rendemento mínimo

Dadas as dificultades técnicas que entraña o establecemento dunhas táboas de rendementos mínimos nas actividades encadradas no presente convenio, pola diversidade e diferentes estruturas das empresas afectadas, considerarase o rendemento mínimo adaptado aos usos profesionais de cada actividade comercial da localidade. Con todo, as empresas, poderán establecer os devanditos rendementos.

#### Artigo 12. Incentivos

Cando as empresas establezan unhas táboas de rendementos e a persoa exceda o mínimo fixado, percibirá unha prima ou incentivo. As tarifas de remuneración por incentivo deberanse calcular de modo que o/a traballador/a de normal capacidade e rendemento obteña polo menos unha retribución superior nun 25% do salario base establecida no presente convenio para a súa categoría profesional.

#### Artigo 13. Aumentos periódicos por anos de servizos

O persoal percibirá aumentos periódicos por anos de servizos consistentes no aboamento de cuadrienios na contía do 5% sobre o salario base. Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2004, ningún traballador/a poderá acumular máis de dez cuadrienios. Con todo, aqueles que viñesen percibindo porcentaxes superiores por este concepto ata a data indicada, manterán e consolidarán as citadas cantidades. Se o/a traballador/a ascendese de categoría profesional engadiráselle o soldo base da nova categoría ao número de cuadrienios que viñese gozando; calcularase a contía destes de acordo coa nova categoría alcanzada. A data inicial para o cómputo dos aumentos por anos de servizos será a de ingreso na empresa, incluído o tempo de aprendizaxe e aspirante.

#### Artigo 14. Gratificación especial por idiomas

As persoas que acrediten o coñecemento dunha ou de máis linguas estranxeiras, sempre que este coñecemento fose requirido e pactado coa empresa, percibirán un aumento do 10% do seu salario base por cada idioma.

#### Artigo 15. Posto de traballo

Gratificación especial por ornamentación de escaparates: o persoal, que sen estar clasificado como escaparataista, realice non obstante, con carácter normal a función de ornamentación de escaparates, terá dereito, en concepto de gratificación especial, a unha gratificación do 10% do seu salario base e aumentos por anos de servizo.

#### Artigo 16. Horas extraordinarias

Para o cálculo do salario-hora, que servirá de base para determinar o importe das horas extraordinarias, teranse en conta os seguintes conceptos: salario base e pagas extraordinarias, sobresoldo de antigüidade e, se o/a traballador/a as viñese percibindo, gratificación especial por idiomas e gratificación especial por ornamentación de escaparates. O incremento que se aplicará sobre o salario-hora para o pago de horas extraordinarias é o seguinte:

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

#### Artigo 17. Desprazamento e axudas de custo

O persoal que por orde expresa da empresa se vexa obrigado a realizar viaxes ou traballos de carácter profesional por conta e baixo a dependencia da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo e que imposibiliten o seu regreso e sexa preciso efectuar comidas fóra do seu domicilio habitual, ou teñan necesidade de desprazarse a localidades onde tamén esixa a misión encomendada unha permanencia que obligue a pasar a noite fóra do seu domicilio, terán dereito á cobranza dos gastos orixinados de acordo coa empresa e unha vez xustificadas.

#### Artigo 18. Gratificacións extraordinarias

O persoal percibirá tres pagas extraordinarias, que consisten nunha mensualidade do salario base vixente en cada momento, aumento periódico por ano de servizo e gratificación de transporte, e serán aboadas: a paga de verán, antes do 20 de xullo; a paga de Nadal, antes do 20 de decembro; e a paga de beneficios, antes do 21 de marzo.

A gratificación de transporte fíxase para 2023 en 90 €.

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

#### Artigo 19. Incapacidade temporal

En caso de enfermidade común, accidente de traballo ou enfermidade profesional, o persoal en situación de incapacida-





de temporal percibirá con cargo á empresa, por un período dun ano como máximo, o salario que lle corresponda polo presente convenio, incrementado cos aumentos periódicos por anos de servizo.

#### Artigo 20. Premio de compensación por xubilación

As persoas que teñan unha antigüidade mínima na empresa de 10 anos e causen baixa por xubilación anticipada terán dereito a gozar de vacacións retribuídas. Se a xubilación se producise cinco anos antes da idade ordinaria de xubilación establecida pola normativa, o período de goce será de seis meses e reducirase un mes por cada anualidade. Durante este período de vacacións percibirá mensualmente o seu salario real.

Os/as traballadores/as que alcancen a súa idade de xubilación percibirán dous meses de vacacións retribuídas. Se unha vez superada a idade de xubilación en seis meses, o/a traballador/a non solicitase a súa xubilación, a persoa perderá o dereito a percibir as vacacións retribuídas.

O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo; o/a traballador/a deberá comunicarlle de maneira constatable a súa decisión á empresa. A empresa entregará, tras a petición previa, un certificado acreditativo dos meses que corresponden.

#### Artigo 21. Gratificación de transporte

Establécese unha gratificación de transporte urbano polas seguintes contías:

Ano 2023: 3,6 € por día traballado

#### Artigo 22. Quilometraxe

Cando o/a traballador/, por necesidade da empresa e a requirimento desta, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, recibirá da empresa a cantidade de 0,19 euros por quilómetro.

#### Artigo 23. Delimitación de funcións

A repartición de mercadoría en vehículos de ata 3.500 kg será función do mozo especializado.

A persoa que realice as funcións de condutor/a, terá ao seu cargo vehículos que excedan dun peso máximo de 3.500 kg. A súa xornada non excederá de 40 horas semanais. O tempo máximo de condución ininterrompida non poderá exceder de 4'1/2 horas e tras este período deberá realizar un descanso ininterrompido mínimo de 45 minutos. A repartición realizarase preferentemente dentro da xornada laboral e deberase aboar como horas extras o tempo que exceda daquela. Non poderán conducir máis de 9 horas diarias e deberá mediar un descanso mínimo entre xornadas de 12 horas. No que non estea especificamente regulado, estarase ao disposto nos regulamentos CE 3.820/85 e 3.821/85

#### Artigo 24. Modalidades de contratación

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

a) Contrato por circunstancias da produción: a duración máxima do contrato será de doce meses.

b) Contrato formativo: duración mínima de 3 meses ata un máximo de 2 anos

Ambas as modalidades contractuais rexeranse polo disposto na normativa que lles sexa de aplicación.

#### Artigo 25. Aviso previo de fin de contrato

Ao termo do contrato a empresa estará obrigada a notificarlle o cesamento ao/á traballador/a por escrito e con 15 días de antelación na data de finalización de contrato de duración igual ou superior a 12 meses. De incumprirse esta obrigaçión o/a traballador/a deberá ser indemnizado co importe diario por cada día de atraso nos prazos de aviso previo.

As persoas que desexen cesar voluntariamente na empresa e estean contratados por medio de contrato de duración igual ou superior a 12 meses, estarán obrigadas a comunicarllo á empresa e a cumprir os seguintes prazos de aviso previo.

▪ Técnicos: 30 días

▪ Empregados ou operarios: 15 días

O incumprimento de aviso previo coa referida antelación dará dereito a descontar da liquidación unha contía equivalente ao importe do seu salario diario por cada día de atraso no aviso.

#### Artigo 26. Póliza de seguros

As empresas subscribirán en favor dos/as traballadores/as unha póliza de seguros que cubra, en caso de accidente de traballo, os riscos de morte e invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e gran invalidez, na contía de 20.000 €.

Non obstante, a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí convido, considerarase como percibida a conta da indemnización que, no seu caso, os tribunais de xustiza na vía penal puidesen declarar con cargo ás empresas e compensarase ata onde aquela non alcance.

#### Artigo 27. Comisión paritaria

As partes negociadoras acordan establecer unha comisión paritaria como órgano de interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado, con sede en Ourense, (praza das Damas, núm.1, CP 32005).

A comisión estará integrada por tres membros pola parte empresarial e tres pola parte sindical. Será convocada por calquera das partes e bastará para iso unha comunicación escrita na que se expresen os puntos que se van tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a realización da reunión. A outra parte deberá contestar nun prazo non superior a tres días. A reunión da Comisión Paritaria deberá realizarse no prazo de 7 días desde a recepción da comunicación desta pola outra parte.

Són funcións específicas da Comisión Paritaria as seguintes:

a) Interpretación da aplicación dos artigos do convenio.

b) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

c) Calquera outra non sinalada nos apartados anteriores, imposta polo convenio ou pola legalidade vixente.

No caso de que non se puidese ditar resolución por non existir acordo no seo da Comisión Paritaria, as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no Acordo interprofesional galego (AGA) sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

#### Artigo 28. Igualdade no traballo

As empresas con máis de 150 traballadores que teñan un ou máis centros de traballo, estarán obrigadas a elaborar e aplicar plans de igualdade que contemplan o establecemento de medidas de acción positiva. O resto das empresas deberán, no marco da Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, implantar medidas de acción positiva co fin de contribuír ao obxectivo da igualdade e non discriminación nas empresas, sempre no marco do que determine este convenio colectivo e de maneira negociada coa representación legal dos traballadores.

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

#### Artigo 29. Pezas de traballo

Cando sexa necesario, a empresa proporcionará o vestiario adecuado para o traballo, para o que entregará dúas pezas por ano, unha por semestre. Se o uniforme se compón de camisa ou camiseta, entregaranse dúas por semestre. Así mesmo, facilitará luvas e calzado cando así o esixa o traballo que se vaia rea-



lizar. Para o traballo de repartición en moto, a empresa está obrigada a proporcionar, casco e traxe de augas.

#### Artigo 30. Excedencias

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

A excedencia forzosa dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo de antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá solicitarse dentro do mes seguinte ao cesamento do cargo público.

A persoa que teña unha antigüidade mínima na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de 4 meses e non maior de cinco anos. Para volver exercer este dereito ten que transcorrer un mínimo de catro anos desde o final da anterior excedencia.

O persoal terá dereito a un período non superior a tres anos de excedencia para atender o coidado de cada fillo/a, xa sexa por natureza ou adopción, contado desde a data de nacemento deste ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa. Os/as fillos/as sucesivos/as darán dereito a un novo período de excedencia que, se se dá o caso, poñerá fin ao que viña gozando. Cando o pai ou a nai traballen só un deles poderá exercer este dereito.

Durante o primeiro ano, a partir do inicio de cada situación de excedencia, a persoa terá dereito á reserva do posto de traballo e a que o citado período sexa computado para efectos de antigüidade. Unha vez finalizado este e ata a terminación do período de excedencia, serán de aplicación, excepto pacto colectivo ou individual en contrario, as normas que regulan a excedencia voluntaria. Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exercen funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

A persoa en excedencia conserva só un dereito preferente ao ingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados con réxime e cos efectos que alí se prevegan.

#### Artigo 31. Xubilación parcial

Ao amparo do artigo 166.2 da Lei xeral de Seguridade Social e do artigo 12.6 do E.T, recoñécese o dereito subxectivo a solicitarlle á empresa a xubilación parcial e a consecuente redución da súa xornada de traballo na porcentaxe fixada pola normativa, cando reúnan os requisitos legalmente establecidos pola regulación vixente.

A comunicación deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista da xubilación parcial, salvo ao persoal encadrado nos grupos IV e V do convenio nos que o aviso previo será de 6 meses. A porcentaxe de xornada que corresponda de traballo efectivo, acumularase nos meses inmediatamente seguintes ao da xubilación parcial e a xornada completa.

#### Artigo 32. Recoñecementos médicos

As empresas estarán obrigadas a realizar recoñecementos médicos, conforme co establecido nas disposicións vixentes. Os recoñecementos médicos orientaranse preferentemente ás enfermidades máis habituais do sector.

#### Artigo 33. Protección ao nacemento de fillos/as

No caso de maternidade, a empresa deberá conceder os permisos de 16 semanas, ampliables por parto múltiple ata 18 semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro pro-

xenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do/a fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitase reincorporarse ao posto de traballo.

No suposto de adopción e acollemento, a suspensión terá igualmente unha duración de 16 semanas ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor para partir do segundo. A dita suspensión producirá os seus efectos, a elección do/a adoptante, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitiva, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que o pai e a nai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das 16 semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

#### Artigo 34. Réxime disciplinario por acoso sexual

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto e a intimidade ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso sexual, verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves, en función da gravidade do feito. Nos supostos nos que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica con persoa ou persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu máximo grao.

O Comité de Empresa, Xunta de Persoal, Sección Sindical ou representante dos traballadores e traballadoras e da Dirección de Persoal da empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a e procurarán silenciar a súa identidade cando así fose requirido.

Dada a falta de normativa existente, poderase seguir a descrición de sancións incluídas no Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, modificada pola Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social e pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

#### Artigo 35. Igualdade

Os asinantes do convenio colectivo estudarán medidas que fomenten, a igualdade de oportunidades de homes e mulleres, en liña co marco normativo de non discriminación entre o persoal, calquera que sexa a súa idade, sexo ou condición.

#### Artigo 36. Formación

As accións formativas organizadas pola empresa deberán efectuarse preferentemente dentro da xornada laboral. Nos supostos nos que non resulte posible que se imparta dentro da xornada laboral, as horas impartidas consideraranse horas traballadas e débense compensar a elección do traballador en tempo de descanso ou ben aboarse como horas extras.

Se a actividade formativa non se realizase no centro de traballo, a empresa deberá asumir os custos ocasionados por asistir ao curso como desprazamento. Da mesma maneira, a empresa tamén deberá compensar o tempo de desprazamento e as horas nas que o traballador exceda da súa xornada nos supostos nos que o curso se alongue máis aló do horario.





## Artigo 37. Dereito á desconexión dixital

As empresas recoñecen o dereito á desconexión dixital do persoal co fin de garantir o respecto ao seu tempo de descanso, permiso e vacacións así como á súa intimidade persoal e familiar unha vez terminada a súa xornada laboral.

O persoal terá dereito a non responder a ningunha comunicación, fose cal fose o medio empregado (correo electrónico, whatsapp, teléfono, etc.), unha vez terminada a xornada laboral, salvo que concorran circunstancias de forza maior, debidamente acreditadas, que supoñan un grave, inminente ou evidente dano empresarial ou do negocio, que dada a urxencia temporal precise, sen dúbida, dunha resposta inmediata.

Cando nestes casos a empresa necesite dalgunha persoa contactará preferiblemente por teléfono e comunicará a urxencia da situación. Están excluídas do dereito de desconexión dixital, as persoas que estean ao dispor da empresa e perciban por isto unha retribución, entendendo que a persoa terá a obrigaçión de atender as comunicacións da empresa, de conformidade coas regras que regulen o réxime de dispoñibilidade

### Disposición adicional primeira

No non regulado no convenio e salvo as remisións expresas neste a determinada normativa supletoria, estarase ao disposto con carácter xeral no Estatuto dos traballadores e demais normas que o desenvolven así como no acordo marco para a substitución da Ordenanza do comercio.

### Disposicións finais

Primeira. Cláusula de submisión ao AGA: dada a importancia que pode ter para a resolución pacífica de conflitos laborais e elaboración do acordo galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo AGA, asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais UXT, CC OO e CIG, as partes asinantes deste convenio durante a súa vixencia acordan someterse ás disposicións contidas no AGA, nos propios termos nos que están formulados.

Segunda. Partes asinantes: pola parte social, os sindicatos UXT e CIG en representación da parte social, e pola parte empresarial a Asociación Comercio de Elementos del Metal e a Asociación de concesionarios de Automóviles de Ourense. (Acauto)

### Anexo I

Grupo; Salario 2023 (Sb x 15 pagas); Salario 2024 (Sb x15 pagas)

#### Grupo I:

Persoal de limpeza; 1008; 1038

#### Grupo II:

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

#### Grupo III:

Escaparartista, Profesional oficio 1ª, Oficial administrativo, Caixeiro/a, Viaxante / vendedor, Dependente, Chofer camión; 1038; 1069,1

#### Grupo IV:

Xefe/a administrativo, Contable, Xefe/a división, Xefe/a de persoal, Xefe/a de compras, Xefe/a de vendas, Xefe/a de sucursal, Xefe/a de almacén, Xefe/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

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 y Carlos Rodríguez Méndez

Por CIG: Iago Feijóo González, Alberto Garrido Mojón, Antonio Moure Fernández, Isabel Rodríguez Castro, Cesar Fernández Sandiás, Xulia González Pascual.

## Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad Jefatura Territorial Ourense

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