

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DEL METAL

BOP S/C DE TENERIFE núm. 148 de 11/11/2013.

Vigencia: 01/01/2012 hasta 31/12/2013.

VISTO el Texto del Convenio Colectivo del COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (RECON), de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, (BOE 12/06/2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (BOE 01/06/84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (BOC 15/12/95) esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
2. Notificar a la Comisión Negociadora.
3. Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo,.....

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE PARA 2012 Y 2013

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Partes signatarias

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas y trabajadores del sector del Comercio y Metal. Lo no recogido en el mismo se regirá por lo indicado en el/los convenio/s nacional/es sectorial/es siendo de especial interés el ámbito de las empresas y trabajadores sectoriales recogidas en anexos a los mismos.

Son partes firmantes del presente Convenio y han formado la comisión negociadora, por la representación de los empresarios: Asociación Canaria de Joyeros, Plateros y Relojeros (ACJPR), la Asociación Canaria de Empresarios (ACEFE), la Asociación Canaria del Comercio del Metal (ACCM) y la Asociación Profesional ACCAIA, representadas por, D..., la Confederación Canaria de Empresarios, Profesionales y Emprendedores (CON-CEPE), la Federación Canaria de Empresarios, Profesionales y Emprendedores (FECEPE), la Federación Empresarial Canaria de Hostelería, Ocio, Servicios y Comercio (FECAO), la Asociación Empresarial Canaria de Comercio, Hostelería, Ocio y Servicios (AEHCATE) y la Asociación Canaria de Empresarios de Ocio, Restauración y Comercio (ACEOR), y por la representación de los trabajadores la Federación

1

Canaria de Comercio, Hostelería y Turismo Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO Canarias) y Unión Sindical Obrera (U.S.O.).

Artículo 2. Ámbito territorial

Las normas de actual Convenio serán de obligatoria aplicación en toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife y sus preceptos obligan a todas las Empresas y trabajadores que estén encuadrados en los siguientes grupos de actividades para el comercio: Ferretería, Efectos Navales, Materiales Eléctricos, Electrodomésticos, Joyería, Bisutería, Relojería y Platería, Armería, Fotografía y Música y Juguetería, Muebles Metálicos, Maquinaria Industrial y Agrícola, Informática y otros de la actividad Comercial del Metal.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de dos años entrando en vigor el 1 de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre de 2013.

Las cantidades que figuran en las tablas salariales anexas, se aplicarán a partir del 1 de junio del 2013, sin carácter retroactivo.

Artículo 4. Denuncia

La denuncia del vigente Convenio Colectivo habrá de formularse, en tiempo y forma según las normativas vigentes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración.

Una vez denunciado el presente Convenio, continuarán vigentes las cláusulas obligacionales, siendo el presente convenio colectivo válido hasta que no sea sustituido por otro. A la finalización del convenio, si no se hubiere denunciado, éste prorrogará su contenido normativo año por año, hasta la aprobación de un nuevo convenio.

En el supuesto de que no se produjera denuncia, y por tanto, se prorrogara el convenio, los conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán en la misma proporción que lo haya hecho el índice general nacional de precios al consumo durante el último año de su vigencia.

Artículo 5. Comisión Paritaria

Se constituye a efectos de aplicación, vigilancia e interpretación y demás funciones que se le determinen en el presente Convenio, una Comisión Paritaria integrada por seis representantes de las empresas y seis representantes de los trabajadores.

Dicha Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la C/ Escultor Estévez nº 4. 38203-San Cristóbal de La Laguna.

Los miembros de la Comisión podrán ser sustituidos temporalmente por cualquier otro perteneciente a la organización del sustituido, previa notificación a las Organizaciones participantes. Se permitirá la asistencia de dos asesores a las reuniones de la Comisión

Paritaria, que actuarán con voz pero sin voto, uno por la representación empresarial y otro por la representación de los trabajadores.

Asimismo, se permite el voto delegado, acreditado por escrito y siempre que recaiga en otro miembro de la Comisión.

Funcionamiento.

a) De la convocatoria.

Para convocar la Comisión Paritaria será necesaria petición por escrito dirigido a las Organizaciones integrantes de la misma de, al menos el 50% de sus miembros.

En la convocatoria, se especificarán los temas a tratar y fecha y hora de la reunión. Entre la Convocatoria y la fecha de reunión, habrán de mediar, como mínimo, 10 días, y como máximo 15, salvo acuerdo expreso o tácito en contrario.

Los asuntos planteados, con carácter general, deberán resolverse en el plazo máximo de 15 días. Por acuerdo expreso de las partes, podrán establecerse otros plazos.

b) Del modo de proceder en las reuniones.

De las reuniones se levantará acta, que será aprobada y firmada al término de las mismas por los asistentes o Delegándose la firma a dos interventores, uno por la Representación Empresarial y otro por la Representación de los Trabajadores. En este último supuesto, las actas podrán ser firmadas dentro de los tres días hábiles siguientes a la reunión.

c) De los acuerdos.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de las dos representaciones.

En caso de no obtenerse acuerdo, se recogerá en el acta las diferentes posturas, pudiendo las partes acudir a cualquier organismo administrativo y/o judicial para la defensa de sus intereses.

Artículo 6. Contratación

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo deberá encontrarse en algunas de las siguientes situaciones:

1. Personal fijo o de plantilla: Son aquellos trabajadores admitidos por la empresa sin pactar modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato.
2. Personal con contrato temporal: Son aquellos trabajadores admitidos por la empresa pactando una determinada modalidad de contrato, con duración determinada en el tiempo, en consonancia con las que regule en todo momento la Ley.

Dada la situación actual del mercado, se acuerda fijar la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción del art. 15 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en un máximo de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. En el caso de que se pacte una duración inferior a la establecida como máximo, el contrato podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Todos los contratos cualquiera que sea su modalidad, tendrán que realizarse por escrito y entregar copia del mismo a los representantes legales de los trabajadores, entendiéndose como tales a las Secciones Sindicales y Delegados de Personal o Comités de Empresa, para dar cumplimiento al art. 8 del Estatuto de los Trabajadores o norma que en futuro la sustituya. Antes de la finalización de dichos contratos, la empresa entregará por escrito, comunicación de la finalización del mismo, así como propuesta detallada de liquidación que deberá especificar, con toda claridad, junto con los demás conceptos adeudados al trabajador, los correspondientes atrasos de Convenio y los derivados de la aplicación de la cláusula de revisión, si éstos correspondieran.

Las empresas de más de 15 trabajadores, deberán respetar el mínimo porcentaje de contratos indefinidos en su plantilla del 10%.

Artículo 7. Período de prueba

Al inicio de la relación laboral se establecerá un período de prueba que en ningún caso será superior a los siguientes plazos:

- a) Personal Técnico Titulado: 6 meses.
- b) Resto de Personal: 1 mes.

Si un trabajador ha estado vinculado a la empresa que le contrate, con otro contrato, para el mismo grupo profesional, el nuevo no contendrá período de prueba alguno. La situación de Incapacidad temporal por contingencias profesionales que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo reanudándose de nuevo, a partir de la fecha del alta médica, computándose a todos los efectos, dicho período como antigüedad del trabajador en la empresa. En el caso de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, no interrumpirá el período de prueba.

Artículo 8. Trabajos de superior e inferior categoría

Las empresas por necesidad de producción podrán destinar a los trabajadores a un puesto superior o inferior categoría. Cuando el cambio se efectúe por un tiempo superior a siete jornadas de trabajo, la empresa estará obligada a notificarlo al Comité de Empresa o Delegado de personal. En todo caso, la notificación del cambio del trabajador tendrá que realizarse por escrito, la inobservancia de esta formalidad la exonera de cualquier responsabilidad.

a) Si el cambio a superior categoría se efectúa por un período superior a seis meses en el período de un año o a ocho durante dos años, el trabajador consolidará, el salario real de dicha categoría superior. La retribución del trabajador en tanto desempeñe trabajos de categoría superior será correspondiente a la misma a todos los efectos.

b) Igualmente podrán asignarse a un trabajador servicios de inferior categoría, siempre que sea dentro del mismo grupo profesional, por período que no exceda de tres meses en el plazo de un año o de cinco en el plazo de dos años, sin que pueda sufrir merma alguna la retribución correspondiente a su categoría. En todo caso, no se podrá asignar más de 15 días hábiles seguidos de forma continuada, salvo acuerdo expreso en contrario de trabajador y empresa. Estas asignaciones deberán tener causa que justifique la movilidad, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Los plazos máximos previstos en este precepto no son de aplicación cuando el cambio de categoría obedezca a la sustitución, con carácter interino, de otro trabajador, y siempre que el sustituto acepte voluntariamente la ejecución de tales trabajos. A tal efecto, el sustituto entregará declaración escrita, en este sentido, a la dirección de la empresa y al Delegado de Personal o Comité de Empresa.

Artículo 9. Contrato de formación

Se estará a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, normas que lo desarrollen y el presente convenio colectivo. Sus condiciones, duración y retribución se regirán por lo previsto en la Ley.

La utilización de este tipo de contratación, en fraude de Ley, se someterá a los efectos previstos en la Ley.

El máximo de trabajadores así contratados en las plantillas de las empresas no podrán exceder de la siguiente escala:

- a) Centros de hasta 5 trabajadores, 1.
- b) Centros de 6 a 10 trabajadores, 2.
- c) Centros de 11 a 25 trabajadores, 3.
- d) Centros de 26 a 40 trabajadores, 4.
- e) Centros de 41 a 50 trabajadores, 5.
- f) Centros de 51 a 100 trabajadores, 8.
- g) Centros de 101 a 250 trabajadores, 10 ó el 8% de la plantilla.
- h) Centros de 251 a 500 trabajadores, 20 ó el 6% de la plantilla.
- i) Centros de más de 500 trabajadores, 30 ó el 4% de la plantilla.

Artículo 10. Jornada

La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de 1.767 horas anuales, efectivamente trabajadas.

La distribución irregular de la jornada establecida en el párrafo anterior se realizará, por cada empresa, de acuerdo con la legislación en vigor.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo 12 horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos. Estos períodos de descanso diario, en jornada continuada serán fijados, en cuanto a la concreción del momento, por la empresa. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

En el caso de los menores de 18 años, el período de descanso diario en jornada continuada, tendrá una duración mínima de 30 minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media. Estos períodos de descanso diario, en jornada continuada serán fijados, en cuanto a la concreción del momento, por la empresa. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

La jornada diaria máxima, con carácter general, se establece en nueve horas.

Durante el primer trimestre del año natural, las empresas facilitarán a cada trabajador el cuadro horario laboral anual de su jornada. Además suministrará a los delegados de personal y comité de empresa, los cuadros horarios laborales generales, asimismo, se publicarán en un lugar visible de cada centro de trabajo.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del siguiente año.

Se declara como festivo, el lunes de Carnaval. Dicho día podrá ser sustituido, a iniciativa empresarial, por la ampliación en un día de las vacaciones.

Los trabajadores tienen derecho a un día y medio de descanso ininterrumpido a la semana, de acuerdo con el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores. Los menores de 18 años tendrán derecho a dos días ininterrumpidos.

En cumplimiento del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1561/1.995, de 25 de septiembre, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser distribuido entre los trabajadores de la empresa y/o centro de trabajo mediante el disfrute de un día y medio de descanso a la semana en turnos rotativos de lunes a domingo, ambos inclusive, salvo acuerdo en contrario de la empresa con el trabajador.

Asimismo, la empresa podrá distribuir el día y medio de descanso de los trabajadores entre las dos posibilidades siguientes:

a) Domingo y tarde del sábado o domingo y mañana del lunes.

b) Asimismo, también podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a 14 días. En este último caso, también se establecerán turnos rotativos de lunes a domingo, salvo acuerdo en contrario del trabajador con la empresa.

No será de aplicación la acumulación y distribución de los de los períodos de descanso semanales señalados en el apartado anterior los cuales, inexcusablemente tendrán dos días semanales ininterrumpidos.

Ningún trabajador, salvo acuerdo en contrario, podrá trabajar en horario de sábado por la tarde, durante más de dos sábados consecutivos. Esta prohibición no afectará al período comprendido entre el uno de diciembre a quince de enero, ambos inclusive, en el que el trabajador sí podrá trabajar más de dos sábados consecutivos.

En supuestos no previstos por la empresa, y en todo caso, en los días especiales de venta de diciembre y enero, comprendidos en el período de 1 de diciembre a 15 de enero, ambos inclusive, las empresas podrán variar la jornada establecida el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias, esto es dinerariamente o en los porcentajes de descanso establecidos en el Artículo siguiente. En ningún supuesto podrá variarse la jornada de un trabajador más de dos días consecutivos, respetando, en todo caso, que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, medien como mínimo 12 horas, salvo el supuesto del Artículo 19 del R.D. 1561/95, de 21 de septiembre en trabajos en régimen de turnos.

En cualquier momento del año, la representación de cada empresa y los trabajadores de la misma, podrán acordar la modificación de la jornada de diciembre y enero, así como el trabajo en los festivos declarados exentos de la prohibición de apertura.

Sólo a efectos de hallar el valor de horas extraordinarias, para las empresas que realicen el cálculo de estas horas, semanalmente, se considerará que la semana tiene una jornada de 39 horas.

En todo caso, la jornada en los días 24 y 31 de diciembre terminará a las 18.30 horas.

Artículo 11. Horas extraordinarias

La prestación de trabajo en los domingos y festivos del año natural que se declaren exentos de la prohibición de apertura comercial por el Gobierno Nacional o el Gobierno de Canarias, si la empresa decidiera abrir, será en régimen de horas extraordinarias. El trabajador antes de finalizar el mes de febrero, comunicará a la empresa, por escrito, su decisión acerca de su voluntad de no efectuar la prestación laboral en estos días o indicará, de éstos, los días que no quiere efectuar la prestación laboral. De no producirse tal comunicación, se entenderá su compromiso de realizar dicha prestación. La prestación de trabajo en este supuesto de horas extraordinarias serán abonables como una hora ordinaria, además de en descanso equivalente recuperable en los cuatro meses siguientes. Dicho descanso, podrá, por acuerdo entre empresa y trabajador, acumularse a las vacaciones. Para los contratos celebrados pasados los

plazos establecidos en este párrafo, la notificación sobre la voluntariedad será superado el período de prueba, en un plazo de 15 días.

A excepción de lo establecido en el Artículo anterior, y en el supuesto anterior, ningún trabajador podrá ser obligado a ampliar su jornada normal, mediante la realización de horas extraordinarias salvo, en el supuesto contemplado en el Artículo 35, apartado 3 del Estatuto del Trabajador. De no concurrir tales supuestos, la negativa de la realización de horas extras no podrá ser objeto de sanción por parte de la Empresa.

El resto de horas extraordinarias podrán ser abonadas, de forma dineraria, con un recargo de un 150% sobre el valor de la hora ordinaria, y las que se realicen en festivo o domingos con un recargo de un 300%, o en períodos de descanso, de disfrute en los cuatro meses siguientes, en la proporción de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria efectivamente realizada.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se excedan de los diez minutos a partir de la hora del cierre, la primera fracción superior a 30 minutos computará como una hora extraordinaria.

El módulo para el cálculo y el pago dinerario del complemento por horas extraordinarias será el cociente que resulte de dividir el salario anual real, por el número de horas de la jornada anual.

Artículo 12. Vacaciones

a) El personal en el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales, con carácter rotativo, respetando las formalidades en cualquier caso contempladas en el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

b) En los dos primeros meses del año, las empresas de común acuerdo con los trabajadores o el Comité de Empresa o Delegado de Personal elaborarán el cuadro de vacaciones, de acuerdo con el apartado a). El personal femenino tendrá derecho a acumular las vacaciones a continuación del descanso pos-parto, si bien quedará condicionado a que lo notifique a la empresa en el citado período de elaboración del cuadro de vacaciones.

c) Las vacaciones anuales no podrán comenzar en domingo, ni en festivo.

Artículo 13. Licencias, excedencias y suspensiones del contrato

A) Licencias.

El trabajador avisando por escrito, con la posible antelación, tendrá derecho a licencias retribuidas por las causas que a continuación se detallan, con la debida justificación:

a) 15 días por matrimonio y 18 en caso de traslado fuera del archipiélago.

b) 5 días en caso de fallecimiento de padres, cónyuge o hijos o conviviente acreditado, por consanguinidad o afinidad.

c) 3 días en caso de enfermedad grave u hospitalización de los mencionados parientes o conviviente acreditado, anualmente y dos días en los casos de hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de resto de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando haga falta desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) 2 días al año por enfermedad de hijos para su acompañamiento a las visitas médicas o asistencia a su domicilio, justificándose tal extremo mediante certificado médico.

e) 5 días en caso de nacimiento de hijo, salvo en caso de complicación del parto, en cuyo caso, se ampliará a ocho días.

f) 1 día en caso de matrimonio de hijo o hermano, coincidente con la fecha de la celebración.

g) 2 días por asuntos propios, urgentes y que no admitan demora, anualmente. En este supuesto, no será necesaria su justificación, salvo que los días coincidan con el principio o final de las vacaciones o en el período especial de ventas del 1 de diciembre a 15 de enero. En estos dos supuestos sí será necesaria su justificación.

h) En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente acreditado y siempre que tuviera algún hijo menor de 16 años, tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta un mes a partir del 5º día.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, siendo opción de la trabajadora en dividir en dos fracciones de media hora o de disfrutar, esta hora, de forma ininterrumpida. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

j) Los trabajadores podrán disfrutar de licencias no retribuidas por un período no inferior a tres días, ni superior a 45 días, en cómputo anual, siempre que lo soliciten, salvo en los supuestos a), f) y g) aquí reseñados, en los que no podrá operar tal licencia.

k) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

l) las demás que pueda establecer la ley.

B) Reducciones de jornada por motivos familiares:

Mientras la legislación mantenga estas posibilidades, el trabajador tendrá derecho a:

1. En el caso de licencia por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrá la trabajadora sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

2. Quien tenga por razones de guarda legal a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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 mismos, y que no desempeñen actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, salvo fuerza mayor.

C) Excedencias:

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de 5 años, debiendo señalar en su solicitud la duración exacta de la misma, si bien tendrán igualmente derecho, caso de que el período sea inferior a cinco años, a solicitar una prórroga que iguale en total el máximo indicado: dicha solicitud de prórroga deberá efectuarse con una antelación a la finalización del período de excedencia concedida de, al menos dos meses, habiéndose de indicar igualmente, con exactitud el período de la prórroga.

En los contratos que se formalicen con los trabajadores interinos que sustituyan a los excedentes habrán de señalarse la fecha en la que finaliza la excedencia del sustituido, advirtiéndose del derecho que le asiste a éste, de solicitar la prórroga podrá optar por causar baja en la empresa o continuar con el mismo carácter de interino mientras dure la prórroga. Cuando el trabajador pase a la situación de excedencia voluntaria y la empresa no creyese necesario cubrir el puesto vacante, podrá no obstante, en fecha posterior, contratar un trabajador interino por el período que reste de excedencia, en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

El trabajador en excedencia será readmitido automáticamente al mismo puesto de trabajo debiendo comunicar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de dos meses antes de la finalización de la misma.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos (2) años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación entre las partes, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia 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.

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.

En lo demás, se estará a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

D) Suspensiones del contrato de trabajo.

Serán las previstas en la Ley.

Artículo 14. Mujer trabajadora

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante su embarazo, un puesto de trabajo distinto al suyo que no resulte penoso para su estado, sin que ello suponga una merma en sus percepciones económicas, finalizada la causa que motivó el cambio procederá a su reincorporación a su destino original.

El empresario, en materia de embarazo, maternidad, lactancia y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se ajustará a lo previsto en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, se ajustará a lo previsto, en todo momento, en la Ley, en cuanto a permisos, suspensiones, lactancia y excedencias. No obstante, en cuanto a los períodos de lactancia se acuerda que podrán ser acumulados por la trabajadora, en jornadas completas, para su disfrute al período de vacaciones anual y por tanto, se tendrá derecho a su disfrute inmediatamente después del permiso de maternidad/paternidad.

Artículo 15. Retribuciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, pertenecientes a empresas del sector de comercio del metal, percibirán las siguientes retribuciones:

A) Sueldo base: cada categoría profesional percibirá mensualmente lo establecido en la tabla salarial anexa.

B) Complemento personal: cada trabajador que tenga derecho a este concepto en función del anterior convenio percibirá mensualmente lo establecido en la nómina.

C) Gratificaciones extraordinarias: los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán cuatro pagas extraordinarias consistentes en 30 días de sueldo base de convenio más el complemento personal, si tuviese derecho a él.

Se percibirán en las siguientes fechas: 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre. A petición del trabajador la empresa anticipará media paga antes del inicio de las vacaciones salvo cuando las disfrute en los meses que coincida con el cobro de una paga extraordinaria. Los trabajadores que hayan causado baja por incapacidad temporal, no sufrirán descuento alguno en las pagas extraordinarias.

El devengo de las pagas extras será el siguiente: marzo: del 16 de marzo al 15 de marzo del año siguiente, junio: del 16 de junio al 15 de junio del año siguiente, septiembre: del 16 de septiembre al 15 de septiembre del año siguiente y diciembre: del 16 de diciembre al 15 de diciembre del año siguiente.

La empresa, previo acuerdo con el trabajador, podrá prorratear las gratificaciones extraordinarias, en las mensualidades del año natural.

D) Plus de idiomas: con carácter de complemento personal, el conocimiento y empleo de idiomas será retribuido con un recargo del 15% sobre el sueldo base del convenio. Para la concesión de este complemento tendrá el trabajador que acreditar formalmente sus conocimientos mediante presentación de documentos de titulación expedido por un centro homologado. Al trabajador que se le niegue la percepción de este complemento, no podrá exigírsele la utilización de sus conocimientos de idiomas.

E) Dietas: los trabajadores que, por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en la que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 16,28 euros o a una media dieta de 9,77 euros. La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

F) Kilometraje: el trabajador que use su propio vehículo para desplazarse a realizar algún trabajo encomendado por la empresa, tendrá derecho al abono por parte de la empresa de 0,14 euros por kilómetro efectuado.

G) Plus de peligrosidad: los trabajos que merezcan la condición de peligrosos tales como parking, vigilante sereno, vigilante-jurado y otros se abonarán con un incremento del 20% sobre el sueldo base. Será competencia de la Dirección Territorial de Trabajo, determinar la peligrosidad de las funciones desempeñadas, en caso de desacuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

H) Plus de caja: el personal que trabaje en el departamento de caja y por motivo del cuadro diario de la misma, se viera obligado a permanecer durante un tiempo nunca superior a 30 minutos, después de haber finalizado su jornada, percibirá un plus de 39 euros mensuales.

Artículo 16. Finiquitos y ceses voluntarios

Salvo renuncia expresa del trabajador, el finiquito de la rescisión del contrato, será visado por los Delegados de Personal o Comité de Empresa, cuando los hubiere o en su caso por la Central Sindical a la que solicite el trabajador.

Caso de negarse éstos al visado, la empresa hará constar tal circunstancia. En caso de que la empresa incumpliera estos requisitos formales, el recibo de finiquito no tendrá efecto liberatorio alguno.

La dimisión o abandono voluntario del trabajador de su puesto de trabajo, a los efectos de extinción del contrato del Artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, deberá producirse precedida de un preaviso escrito del trabajador, con quince días de antelación, donde se exprese la voluntad del trabajador de dimitir del puesto de trabajo.

Artículo 17. Retirada de carnet de conducir

Se garantiza el puesto de trabajo y la ocupación efectiva durante seis meses, por una sola vez a la categoría profesional de chófer en el caso de suspensión de carnet de conducir por la autoridad competente, teniendo el trabajador dos opciones: una ocupar un puesto de trabajo con una categoría inferior hasta que le devuelvan el carnet y pueda ocupar su categoría profesional para la que fue contratado. La segunda opción es la de solicitar una excedencia por el tiempo de la suspensión del carnet.

Este Artículo no se aplicará en los supuestos de que la suspensión de carnet de conducir, se produzca como consecuencia de una infracción cometida bajo los efectos de alcoholemia o drogadicción.

Artículo 18. Derechos sindicales

Las Centrales Sindicales implantadas en la empresa podrán constituir secciones sindicales en el seno de la misma. Estas secciones sindicales podrán distribuir información sindical a sus afiliados, así como proceder al cobro de cuotas, siempre que no interrumpa la actividad o perjudique el trabajo, el representante de la sección sindical será el responsable de la normalidad de tales actividades.

A requerimiento de los trabajadores, la empresa descontará en su nómina mensual, el importe de la cuota sindical establecida por la Central Sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá por escrito a la empresa la orden de descuento, así como la cuenta corriente en la que debe hacer el ingreso, siendo suficiente, para descuentos en años sucesivos, la comunicación de la Central Sindical del importe de la cuota para ese año.

Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de los derechos y garantías establecidos en la legislación vigente y tendrán derecho a disponer como mínimo de 15 horas mensuales retribuidas, para el desarrollo de tareas de tipo sindical, con el sólo requisito de la previa comunicación al empleador.

Se podrá acumular el crédito de horas de que dispongan los representantes legales de los trabajadores, en cómputo anual, procediendo a la utilización de las mismas partiendo de tal crédito total en la forma que estimen conveniente.

Artículo 19. Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación vigentes.

Artículo 20. Prendas de trabajo

La Empresa que obligue a sus trabajadores a una determinada forma de vestir se hará cargo del importe de dichas prendas. Los trabajadores deberán hacer buen uso de las citadas prendas. Cada Empresa determinará el número de prendas a entregar anualmente a cada trabajador.

Artículo 21. Descuento de compras

Las empresas que no tuvieran establecido un sistema de descuento en compras para sus trabajadores, previa negociación en su ámbito con los representantes legales de trabajadores, lo pondrán en práctica a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 22. Incapacidad temporal

Al personal que esté en situación de I.T. causada por accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad se le completará hasta el 100% del salario que venga percibiendo a partir del primer día de baja hasta el límite máximo de 18 meses.

En caso de I.T. por contingencias comunes las empresas se atenderán a las siguientes normas:

Si la enfermedad causa hospitalización y/o intervención quirúrgica se aplicará lo indicado en el primer párrafo de este artículo. En los demás casos, para la primera baja:

- En empresas con menos de 15 trabajadores, se aplicará lo indicado en el primer párrafo de este Artículo hasta un límite de 8 meses.
- En empresas con 15 ó más trabajadores, se aplicará lo indicado en el primer párrafo de este Artículo hasta un límite de 12 mensualidades.

Para la segunda baja, se aplicará lo indicado en el primer párrafo de este Artículo a partir de los primeros 14 días y hasta un límite de seis meses.

Por el tiempo que los trabajadores estén disfrutando del complemento establecido en este Artículo no sufrirán ninguna reducción en las gratificaciones extraordinarias.

Las empresas de menos de quince trabajadores que sustituyesen a los trabajadores en situación de I.T. con una nueva contratación no estarán obligadas a pagar el complemento aquí establecido, desde el momento en que se produzca la sustitución. La sustitución se realizará mediante contrato de interinidad. En la nómina de los trabajadores sustitutos figurará la indicación de la identidad de la persona sustituida.

Teniendo en cuenta que en el supuesto en que el trabajador no hubiere cotizado el período mínimo legalmente previsto para tener derecho a prestaciones por incapacidad temporal, la empresa no debe abonar o descontar dicha prestación del salario de este trabajador, cuando se dé este caso, no se aplicará el presente artículo.

Artículo 23. Revisión médica

Las empresas, los representantes de los trabajadores, y en su caso, los trabajadores velarán por la práctica de reconocimientos médicos periódicos y gratuitos de los trabajadores de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. En caso de producirse el mismo, el trabajador disfrutará de media jornada laboral para su realización.

Artículo 24. Seguro de vida

Las empresas contratarán un seguro de vida que asegure el riesgo de defunción de sus trabajadores que tengan, al menos, cinco años de antigüedad y por una indemnización equivalente a cinco mensualidades de importe igual al último percibido por el trabajador.

Artículo 25. Procedimiento de inaplicación del convenio

De conformidad con lo que establece el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en caso de desacuerdo durante el período de consultas en el supuesto de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, cualquiera de las partes deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria regulada en el presente Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde la fecha que la discrepancia le fuera planteada.

Artículo 26. Igualdad de hombres y mujeres

A) Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de Hostelería, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

B) No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.
2. Clasificación-Grupos profesionales. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales del presente Convenio Colectivo que regula el sistema de clasificación profesional, así como en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.

6. Tiempo de trabajo. Se continuará aplicando la política actual tendente a promover medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia; así como la regulación sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, conforme a las modificaciones que introdujo la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

7. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

9. Las empresas promoverán Planes de Igualdad, en empresas que tengan más de 250 trabajadores.

Disposición Adicional Segunda

Sólo podrá permanecerse dos años en la categoría de Ayudante de dependiente, pasados los cuales, ascenderá a la categoría inmediatamente superior.

Sólo podrá permanecerse dos años en las categorías de Ayudante de Dependiente y Auxiliar de Caja de 2ª, pasados los cuales, ascenderá a la categoría inmediatamente superior.

Disposición Adicional Tercera. Salud, medio ambiente y servicio de prevención mancomunado

Las partes acuerdan que el servicio de prevención mancomunado podrá ser contratado por las empresas el que estime oportuno, quedando el texto del Convenio Colectivo del siguiente tenor literal:

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, independiente del cumplimiento de la normativa en vigor, se comprometen a velar por la salud laboral de los trabajadores, por el medio ambiente laboral y la mejora de las condiciones laborales, prestando el Servicio de Prevención Mancomunado que las Empresas estimen oportuno.

La Comisión Paritaria del Presente Convenio Colectivo, si así lo solicitan algunas de las partes, se reunirá a los efectos de elaborar un régimen de funcionamiento dentro de las directrices que establecen la normativa que regulan los Servicios de Prevención Mancomunados dándose por aprobado los Servicios de Prevención Mancomunados en base a la normativa vigente para el presente convenio.

Disposición Final

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse su contenido global.

Además de las específicas, expresamente recogidas en este convenio, se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente convenio colectivo.

Las revisiones económicas que establezcan el presente Convenio Colectivo, no serán compensadas ni absorbidas.

Por la parte empresarial.

Por la parte social.