

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL DE OURENSE

Convenio ou acordo: comercio do metal

Expediente: 32/01/0029/2026

Data: 12/06/2026

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 del metal - 32000125011981”, que subscribiu o día 05.06.2026, a representación empresarial: Asociación de concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAUTO) e Asociación de instaladores eléctricos de la provincia de Ourense (INSTALECTRO), e a representación das persoas traballadoras: centrais sindicais (UXT e CIG), e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, 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, o Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 147/2024, do 20 de maio de 2024, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración.

Esta dirección territorial,

RESOLVE:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da comisión negociadora.

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

Ourense, na data da sinatura electrónica

A directora territorial.

Asdo.: Marta Vázquez Guzmán.



Convenio colectivo do comercio de elementos do metal de Ourense

Artigo 1. Ámbito funcional, territorial e privado

No aspecto territorial, funcional e privado 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 á data de publicación un convenio de empresa ou estean pendentas da súa aprobación.

Artigo 2. Ámbito temporal

A duración do presente convenio será de catro anos, comezando o 1 de xaneiro de 2026, e finalizando o 31 de decembro de 2029. Os efectos económicos iniciaranse o 1 de xaneiro de 2026

Artigo 3. Denuncia e prórroga

Quedarán automaticamente denunciado o convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose 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 viñesen desfrutándoas.

Artigo 5. Compensación e absorción

As condicións que se establecen neste convenio son compensables e absorbibles en cómputo anual conforme a lexislación vixente, respectándose as situacións privados en igual forma.

Artigo 6. Publicidade do convenio

As empresas incluídas no ámbito de aplicación do convenio colectivo deberán 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 en 2026. 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 permanecesen abertos en xornada de mañá.

A partir de 2027 queda establecida a xornada en 1792 horas, os días que resulten para o axuste de xornada serán o 24 e 31 de decembro e o sábado santo, se resultasen máis días fixaranse de mutuo acordo entre a empresa e a parte traballadora. Naquelas empresas que por obrigacións comerciais permanezan abertos, deberán fixar outros días aínda que só permanecesen abertos en horario de mañá.



En xaneiro de cada ano de vixencia do convenio a comisión paritaria fixará os días de axuste de xornada que corresponderán para non exceder o cómputo anual fixado é dicir 1792 horas.

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 traballadores ou co persoal se non os houbese, e será exposto no taboleiro de anuncios, coñecéndose con 60 días de antelación respecto de a primeira data. Desfrutaranse 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 empresa e traballador.

A empresa, se así se lle solicitase, estará obrigada a entregar un xustificante indicando as datas de principio e fin. As vacacións non poderán comezar a computar nin en sábado nin na véspera 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 ao respecto 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:

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 desfrute dunha nova licenza.

Cinco días por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.

4 días en caso de falecemento, de cónxuxe ou parella de feito e, fillos/as. Se houbese que facer un desprazamento superior a 250 km, dispoñeráse dun día máis. Dos catro días dous deberán ser laborables.

Dous días polo falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo ampliarase dous días.

As persoas traballadoras que ostenten a tutela legal debidamente acreditada sobre un menor ou persoa incapacitada terán dereito a desfrutar dos mesmos permisos e licenzas previstos para os supostos relativos a fillos/as, cónxuxe, parella de feito ou familiares por consanguinidade ou afinidade, sempre que a situación protexida afecte á persoa tutelada. Para estes efectos, a tutela legal considerarase situación plenamente homologable á filiación ou relación familiar que dea orixe ao permiso correspondente, aplicándose idéntica duración, condicións e requisitos que os establecidos nos apartados anteriores.



2 días por traslado de domicilio habitual.

Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e privado. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, reixerá 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 percíbíse unha indemnización, descontarase este importe do salario ao que tivese dereito na empresa.

Para realizar funcións sindicais ou de representación dos privado nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

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 desfrutado indistintamente polo pai ou a nai no caso de que os dous traballen.

Para o acompañamento ao médico tanto da Seguridade Social, como da sanidade privada, a fillos 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 a cónxuxe e fillos cando teñan que realizar probas médicas que esixan acompañamento debendo achegar xustificante médico acreditativo no que se fará constar a hora de entrada e de saída.

Asistencia ao médico, achegando a debida xustificación constando a hora de entrada e saída da cita médica.

O persoal terá 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 preavisados con 7 días de antelación, salvo urxente necesidade, que deberá ser acreditada.

Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda co fin de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

Ata catro días por imposibilidade de acceder ao centro de traballo ou transitar polas vías de circulación necesarias para acudir ao mesmo, como consecuencia das recomendacións, limitacións ou prohibicións ao desprazamento establecidas polas autoridades competentes, así como cando concorra unha situación de risco grave e inminente, incluídas as derivadas dunha catástrofe ou fenómeno meteorolóxico adverso. Transcorridos os catro días, o permiso prolongarase ata que desaparezan as circunstancias que o xustificaron, sen prexuízo da posibilidade da empresa de aplicar unha suspensión do con trato de traballo ou unha redución de xornada derivada de forza maior nos termos previstos no artigo 47.6. Cando a natureza da prestación laboral sexa compatible co traballo a distancia e o estado das redes de comunicación permita o seu desenvolvemento, a



empresa poderá establecelo, observando o resto das obrigacións formais e materiais recollidas na Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia, e, en particular, a subministración de medios, equipos e ferramentas adecuados.

A persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas convivintes, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensable a súa presenza inmediata. As persoas traballadoras terán dereito a que sexan retribuídas as horas de ausencia polas causas previstas no presente apartado equivalentes a catro días ao ano, con forme ao establecido en convenio colectivo ou, na súa falta, en acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras achegando as persoas traballadoras, no seu caso, acreditación do motivo de ausencia

Artigo 10. Salario

Durante a vixencia do convenio, o persoal recibirá en 2026 as retribucións fixadas na táboa salarial (anexo III), nos anos sucesivos os incrementos serán os que a continuación se indican:

2027: IPC 2026+0,50%

2028: IPC 2027+0,75%

2029: IPC 2028+1%

En xaneiro de cada ano de vixencia do convenio colectivo reunirase a comisión paritaria a fin de actualizar as táboas salariais

Artigo 11. Rendemento mínimo

As táboas cos criterios de rendemento que serven como referencia para a percepción de incentivos adicionais aos previstos no convenio se os houbese na empresa, deben ser manifestos, claros e públicos.

Estes criterios serán fixados ao comezo de cada ano, ou na súa falta de cada período establecido para a súa percepción e ser coñecidos por todo o persoal afectado a fin de poder facer un seguimento individual por parte de cada persoa traballadora, no caso de que a cobranza sexa individual, ou ben polo colectivo das persoas para percibir ese incentivo no caso de que sexa común.

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 traballador 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 abono de cuadrienios na contía do 5% sobre o salario base. Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2004, ningún traballador poderá acumular máis de dez cuadrienios. No entanto, aqueles que viñesen percibindo porcentaxes superiores por este concepto ata a data indicada, manterán e consolidarán as citadas cantidades.



Se traballador ascendese de categoría profesional engadiráselle o soldo base da nova categoría ao número de cuadrienios que se viñese desfrutando, calculándose 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 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 non estando clasificado como escaparatista, realice no entanto 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, terase en conta os seguintes conceptos: salario base, pagas extraordinarias, gratificación de antigüidade e, se o traballador 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.

Será a persoa a que decida se opta pola compensación das horas extraordinarias en descanso ou en tempo de descanso. Neste último caso o descanso haberá de fixarse de común acordo coa empresa cando haxa máis dun traballador.

Artigo 17. Desprazamento e axudas de custo

O persoal que por orde expresa da empresa véxase 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 obrigue a pernoctar, terán dereito á cobranza de gastos orixinados de acordo coa empresa e unha vez xustificadas.

Artigo 18. Gratificacións extraordinarias

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

A gratificación de transporte fíxase en 90 €.



O seu importe será rateado en proporción ao tempo traballado durante o ano, computándose 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 incapacidade 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 desfrutar de vacacións retribuídas. Se a xubilación se produce cinco anos antes da idade ordinaria de xubilación establecida pola normativa, o período de desfrute será de seis meses, reducíndose un mes por cada anualidade. Durante este período vacacional percibirá mensualmente o seu salario real.

Os traballadores que alcancen a súa idade de xubilación percibirán dous meses de vacacións retribuídas. Se superando a súa idade de xubilación en seis meses, non solicítase a súa xubilación, a persoa perdería o dereito para percibir as vacacións retribuídas.

O desfrute destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo, debendo o traballador comunicar de xeito constatable a súa decisión á empresa. A empresa entregará, previa petición, un certificado acreditativo dos meses que corresponden.

Artigo 21. Gratificación de transporte

Establécese unha gratificación de transporte urbano de 3,6 € por día traballado.

Artigo 22. Quilometraxe

Cando a persoa por necesidade da empresa e a requirimento desta, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, recibirá da empresa a cantidade de 0,26 € por quilómetro.

Artigo 23. Delimitación de funcións

A repartición de mercancía en vehículos de ata 3.500 Kg será función do mozo especializado.

A persoa que realice as funcións de condutor 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 conducción ininterrompida non poderá exceder de 4'1/2 horas, tras este período deberá realizar un descanso ininterrompido mínimo de 45 minutos. A repartición realizarase preferentemente dentro da xornada laboral, debéndose abonar como horas extras o tempo que exceda daquela. Non poderán conducir máis de 9 horas diarias, debendo mediar un descanso mínimo entre xornadas de 12 horas. No que non este especificamente regulado, sei estará ao disposto nos regulamentos C.E 3.820/85 e 3.821/85

Artigo 24. Preaviso fin de contrato

Ao termo do contrato a empresa estará obrigada a notificar o cesamento ao traballador por escrito e con 15 días de antelación á data de finalización de contrato de duración igual ou superior a 12



meses. De incumprirse esta obrigaón o traballador 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 poñelo en coñecemento da empresa cumprindo 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 25. Póliza de seguros

As empresas subscribirán a favor das persoas traballadoras 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 €, 25.000 € en 2027, 25.000 € en 2028 e 30.000 en 2029.

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

Artigo 26. 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, nº 1, 32005).

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

Son funcións específicas da comisión paritaria as seguintes:

Interpretación da aplicación dos artigos do convenio.

Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

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 27. Plans de igualdade e medidas de igualdade

Garantirase o principio de igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, sen que poida producirse discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou



expresión de xénero, características sexuais, idade, orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, estado civil, condición social ou calquera outra circunstancia privado ou social.

As empresas que contén con 50 ou máis persoas traballadoras estarán obrigadas a elaborar, negociar e aplicar un Plan de Igualdade, conforme ao establecido na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e no Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro.

Artigo 28. Pezas de traballo

Cando sexa necesario a empresa proporcionará o vestiario adecuado para o traballo, facendo entrega de 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 para realizar. Para o traballo de repartición en moto, a empresa está obrigada a proporcionar, casco e traxe de augas.

Artigo 29. 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.

Excedencia voluntaria: a persoa que teña unha antigüidade mínima na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en situación de 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, xa sexa por natureza ou adopción, contado desde a data de nacemento deste, ou no seu caso da resolución xudicial ou administrativa. Os fillos sucesivos darán dereito a un novo período de excedencia que, se se dá o caso, poñerá fin ao que se viña desfrutando. Cando o pai ou 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 houbera ou producíse na empresa. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados con réxime e cos efectos que alí se prevexan.

As persoas incluídas no ámbito de aplicación do convenio poderán solicitar excedencia voluntaria por coidado de familiares suspendendo o seu contrato ata un máximo de 2 anos para atender



a un familiar ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade que non poida valerse en por si e non realice actividade retribuída.

Artigo 30. Xubilación parcial

As persoas poderán solicitar á empresa o acceso á xubilación parcial, conforme ao previsto no artigo 215 da Lei xeral da seguridade social e no artigo 12 do Estatuto dos traballadores, sempre que cumpran os requisitos legalmente establecidos en cada momento.

A solicitude deberá presentarse cunha antelación mínima de 3 meses respecto á data prevista de inicio da xubilación parcial. Para o persoal encadrado nos grupos IV e V, o prazo de aviso previo será de 6 meses.

A porcentaxe de redución de xornada que corresponda poderá acumularse total ou parcialmente, previo acordo entre empresa e persoa traballadora, podendo prestarse o traballo efectivo a xornada completa durante un período determinado, conforme ao permitido pola normativa de Seguridade Social.

Artigo 31. Recoñecementos médicos

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

Artigo 32. Permiso por nacemento de fillos/as ou tutela legal

O permiso por nacemento e coidado do menor terá unha duración de 19 semanas para cada proxenitor, de carácter individual, igual e intransferible, conforme ao establecido no artigo 48 do Estatuto dos Traballadores tras a súa modificación pola Real decreto lei 9/2025, do 29 de xullo. Distribución do permiso:

As primeiras 6 semanas deberán desfrutarse de forma ininterrompida e a xornada completa, inmediatamente posteriores ao nacemento, adopción, garda co fin de adopción ou acollemento.

As 11 semanas restantes poderán desfrutarse de xeito continuado ou interrompido, a xornada completa ou parcial, dentro dos 12 meses seguintes ao nacemento ou resolución administrativa ou xudicial correspondente. 22 semanas para familias monoparentais

As persoas traballadoras dispoñerán, ademais, de 2 semanas adicionais retribuídas por coidado do menor, que poderán desfrutarse de forma flexible ata que o menor cumpra 8 anos, nos termos previstos legalmente. 4 semanas para familias monoparentais

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

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

Equiparación da tutela legal para os efectos de permisos

As persoas traballadoras que ostenten tutela legal debidamente acreditada sobre un menor ou persoa incapacitada terán dereito a desfrutar dos mesmos permisos, licenzas e medidas de conciliación previstos para os proxenitores biolóxicos ou adoptivos.



Para estes efectos, a tutela legal considerarase situación plenamente homologable á filiación, aplicándose idéntica duración, condicións e réxime xurídico que os establecidos no presente convenio para o permiso por nacemento e coidado do menor e para calquera outro permiso relacionado co coidado, atención ou protección de menores.

Artigo 33. Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso

As empresas deben dispoñer e aplicar un protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso cara a persoas LGTBI, acoso discriminatorio e acoso moral, conforme ao establecido na Lei orgánica 3/2007, a Lei 4/2023, a Lei 15/2022 e o Real decreto 901/2020. Para ese efecto, formará parte integrante do presente Convenio o Protocolo Integral que figura como ANEXO I.

O contido do protocolo axustarase ás previsións legais vixentes en materia de prevención, detección, tramitación e sanción de condutas de acoso, sen prexuízo das responsabilidades administrativas, laborais ou penais que puidesen corresponder.

Artigo 34. Formación

As accións formativas organizadas pola empresa deberán efectuarse preferiblemente dentro da xornada laboral. Nos supostos nos 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 abonarse como horas extras.

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

Artigo 35. Dereito á desconexión dixital

As empresas recoñecen o dereito á desconexión dixital do persoal a fin de garantir o respecto ao seu tempo de descanso, permisos e vacacións así como á súa intimidade privado 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.

Canto nestes a empresa necesite dalgunha persoa contacta preferiblemente por teléfono, comunicando 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 obriga de atender as comunicacións da empresa, de conformidade coas regras que regulen o réxime de dispoñibilidade



ANEXO I

PROTOCOLO INTEGRAL PARA A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO LGTBI, ACOSO DISCRIMINATORIO E ACOSO MORAL

1. Obxecto e finalidade

O presente Protocolo ten por obxecto previr, detectar, corrixir e sancionar calquera conduta constitutiva de:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso ou discriminación cara a persoas LGTBI
- Acoso discriminatorio por calquera causa protexida
- Acoso moral ou psicológico (mobbing)

Garantindo unha contorna laboral segura, inclusivo, respectuoso e libre de violencia, conforme a Lei 4/2023, Lei 15/2022, O 3/2007, RD 901/2020 e demais normativa aplicable.

2. Ámbito de aplicación

Este Protocolo aplícase a:

- Todo o persoal, calquera que sexa a súa modalidade contractual.
- Persoal directivo e mandos intermedios.
- Persoas en prácticas, bolsas, formación ou voluntariado.
- Persoal de empresas contratistas ou subcontratistas.
- Persoas candidatas en procesos de selección.
- Calquera persoa que interactúe profesionalmente nos centros de traballo.

3. Definicións:

3.1. Acoso sexual: Condutas verbais, non verbais ou físicas de natureza sexual que vulneren a dignidade da persoa.

3.2. Acoso por razón de sexo: Comportamentos baseados no sexo, identidade ou expresión de xénero que xeren unha contorna hostil ou humillante.

3.3. Acoso LGTBI: Calquera conduta que teña por obxecto ou efecto atentar contra a dignidade dunha persoa pola súa:

- orientación sexual
- identidade de xénero
- expresión de xénero
- características sexuais
- pertenza ou apoio ao colectivo LGTBI



Inclúe burlas, ameazas, illamento, comentarios vexatorios, outing (revelación non consentida), negación de dereitos ou trato desigual.

3.4. Acoso discriminatorio: Condutas hostís vinculadas a causas protexidas pola Lei 15/2022: orixe racial ou étnica, relixión, discapacidade, idade, etc.

3.5. Acoso moral ou psicolóxico (mobbing): Frustración reiterada que degrade a dignidade ou integridade psicolóxica da persoa.

4. Principios reitores

- Tolerancia cero ante calquera forma de acoso ou discriminación.
- Confidencialidade absoluta.
- Protección fronte a represalias.
- Perspectiva de xénero e enfoque LGTBI.
- Imparcialidade e celeridade.
- Respecto á presunción de inocencia.
- Protección integral da persoa afectada.

5. Medidas preventivas

A empresa comprométese a:

- Difundir este Protocolo a todo o persoal.
- Realizar formación obrigatoria en igualdade, diversidade e prevención do acoso.
- Incluír cláusulas de respecto e non discriminación en contratos e contratas.
- Promover un clima laboral inclusivo e respectuoso coa diversidade LGTBI.
- Incorporar medidas específicas no Plan de Igualdade ou Plan LGTBI, se existe.

6. Canais de denuncia

A persoa afectada poderá denunciar a través de:

- Canal interno confidencial.
- Representación legal das persoas traballadoras.
- Comisión ou persoa responsable de Igualdade e Diversidade.
- Dirección de Recursos Humanos.

Contido mínimo da denuncia

- Identificación da persoa denunciante (se procede).
- Identificación da persoa denunciada (se é posible).
- Descrición dos feitos.
- Datos aproximados.
- Testemuñas ou probas dispoñibles.



A denuncia poderá ser:

- Escrita.
- Verbal (rexistrada pola persoa receptora).
- Anónima, se a canle o permite.

7. Medidas cautelares

Durante a investigación poderán adoptarse medidas como:

- Cambio temporal de posto ou quenda.
- Separación física das persoas implicadas.
- Teletraballo temporal.
- Suspensión provisional de funcións do presunto agresor.

Nunca poderán prexudicar á persoa denunciante.

8. Procedemento de actuación

8.1. Inicio: Apertura do expediente nun máximo de 5 días hábiles.

8.2. Comisión instrutora: Integrada por:

- Representación da empresa.
- Representación legal das persoas traballadoras.
- Persoa experta en igualdade e diversidade LGTBI.

8.3. Investigación: A Comisión:

- Entrevistará as partes.
- Solicitará probas e testemuños.
- Emitirá un informe motivado.

Duración máxima: 30 días naturais.

9. Resolución: A Dirección adoptará unha resolución motivada que poderá consistir en:

- Arquivo.
- Medidas correctoras.
- Sancións disciplinarias (ata despedimento).
- Comunicación á autoridade competente se os feitos puidesen ser delito.

10. Protección da persoa denunciante

A empresa garantizará:

- Protección fronte a represalias.
- Confidencialidade.
- Acompañamento sindical ou profesional.
- Asistencia psicolóxica se fose necesaria.



- Restitución de dereitos vulnerados.

11. Sancións

As condutas acreditadas poderán constituír faltas leves, graves ou moi graves, aplicándose o grao máximo cando exista:

- abuso de superioridade
- especial vulnerabilidade da vítima
- motivación LGTBIfóbica
- reiteración de condutas

12. Seguimento e revisión

A Comisión de Igualdade e Diversidade revisará anualmente o Protocolo e propoñerá melloras.

13. Entrada en vigor

Este Anexo entrará en vigor o día da súa aprobación e será de obrigado cumprimento para todo o persoal e para calquera persoa que preste servizos nos centros de traballo.

ANEXO II

MEDIDAS PARA A IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN DAS PERSOAS LGTBI

Artigo 1. Obxecto e finalidade

O presente anexo ten por obxecto establecer as medidas planificadas para garantir a igualdade real e efectiva, así como a non discriminación por razón de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero e características sexuais, no ámbito de aplicación do Convenio. Estas medidas intégranse na política xeneral de igualdade da empresa e aplicaranse en todas as fases da relación laboral.

Artigo 2. Principio xeneral de igualdade e non discriminación

A empresa comprométese a asegurar unha contorna laboral libre de discriminación cara ás persoas LGTBI.

Prohíbese expresamente calquera trato desigual, directo ou indirecto, así como calquera conduta que supoña acoso, hostilidade ou violencia por motivos relacionados coa orientación sexual, identidade ou expresión de xénero ou características sexuais.

Todas as decisións empresariais deberán respectar este principio, especialmente en materia de contratación, promoción, formación, condicións de traballo e extinción da relación laboral.

Artigo 3. Acceso ao emprego e procesos de selección

Os procesos de selección desenvolveranse baixo criterios de obxectividade, mérito e capacidade, garantindo a ausencia de rumbos discriminatorios.

As ofertas de emprego utilizarán linguaxe inclusiva e non excluín-te, e revisaranse periodicamente para asegurar a súa adecuación a este principio.



Ningunha persoa candidata poderá ser tratada de forma desfavorable por motivos relacionados coa súa orientación sexual, identidade ou expresión de xénero ou características sexuais.

Artigo 4. Clasificación profesional, promoción e desenvolvemento profesional

A clasificación profesional e os sistemas de promoción interna basearanse en criterios transparentes, obxectivos e verificables.

A empresa garantirá que as persoas LGTBI non sufran barreiras formais ou informais no seu desenvolvemento profesional.

Revisaranse os procedementos internos para detectar posibles desigualdades e adoptar medidas correctoras.

Artigo 5. Formación e sensibilización

1.A empresa incorporará accións formativas dirixidas a todo o persoal sobre:

Diversidade sexual, de xénero e familiar.

Prevención da discriminación e da LGTBIfobia.

Uso adecuado de linguaxe inclusiva.

2.O persoal directivo e os mandos intermedios recibirán formación específica orientada á xestión inclusiva de equipos e á detección de situacións de risco.

3.Estas accións poderán integrarse nos plans de formación anuais.

Artigo 6. Contorna laboral segura, diverso e inclusivo

A empresa promoverá unha contorna de traballo respectuoso, seguro e libre de comportamentos LGTBIfóbicos.

Garantírase a confidencialidade da información relativa á identidade ou expresión de xénero das persoas traballadoras.

A empresa facilitará os procesos de adecuación documental ou administrativa das persoas trans, respectando a súa privacidade e dignidade.

Impulsaranse medidas que favorezan a diversidade nos persoais e a inclusión efectiva das persoas LGTBI.

Artigo 7. Permisos, licenzas e beneficios sociais

Os permisos, licenzas e beneficios sociais previstos neste Convenio aplicaranse sen discriminación a todas as persoas traballadoras, con independencia da súa orientación sexual ou identidade de xénero.

Recoñeceranse as diversas realidades familiares, incluíndo parellas de feito e matrimonios LGTBI, en igualdade de condicións.

A empresa garantirá que as políticas internas de conciliación e beneficios sociais contemplen expresamente a diversidade familiar.

Artigo 8. Réxime disciplinario

1.Constitúen infraccións sancionables, conforme o réxime disciplinario do Convenio:

As condutas discriminatorias cara a persoas LGTBI.



Os actos de acoso, hostilidade ou violencia por motivos relacionados coa orientación sexual, identidade ou expresión de xénero ou características sexuais.

2.As sancións graduaranse atendendo á gravidade dos feitos, garantindo a protección da persoa afectada.

Artigo 9. Protocolo fronte ao acoso e a violencia cara a persoas LGTBI

1.A empresa implantará un Protocolo específico de actuación fronte ao acoso e a violencia cara a persoas LGTBI, conforme ao establecido na normativa vixente.

2.O Protocolo incluírá, como mínimo:

Declaración de tolerancia cero fronte ao acoso LGTBI.

Procedemento claro de denuncia, investigación e resolución.

Medidas de protección, apoio e acompañamento á persoa afectada.

Garantías de confidencialidade e ausencia de represalias.

3.O Protocolo será coñecido por todo o persoal e difundirase a través das canles internas de comunicación.

Artigo 10. Seguimento, avaliación e revisión das medidas

1.Constituirase unha Comisión de Seguimento, integrada pola empresa e a representación legal das persoas traballadoras, encargada de avaliar a aplicación e eficacia das medidas previstas neste Título.

2.A Comisión poderá propoñer melloras, actualizacións ou novas medidas en función da evolución normativa ou das necesidades detectadas.

3.Poderanse establecer indicadores de seguimento, sempre respectando a normativa de protección de datos e a confidencialidade da información privado.

Disposición adicional primeira. No non regulado no convenio, e a salvo das remisións expresas no mesmo 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 de instaladores eléctricos da provincia de Ourense (INSTALECTRO)e a Asociación de concesionarios de Automóbiles de Ourense. (ACAUTO)



ANEXO III

GRUPO		SALARIO
		2026 (Sb x15 pagas)
GRUPO I	Persoal de limpeza	1.140
	Mozo especializado	
GRUPO II	Auxiliar Administrativo	1.150
	Profesional oficio 2ª	
	Escaparatista	
GRUPO III	Profesional oficio 1ª	
	Oficial administrativo	
	Caixeiro/a	1.200
	Viaxante / vendedor	
	Dependente	
	Chofer camión	
	xefe/a administrativo	
GRUPO IV	Contable	
	xefe/a de persoal	
	xefe/a de compras	1.250
	xefe/a de ventas	
	xefe/a de almacén	
	Encargado/a establec.	
	Titulado/a medio	
GRUPO V		
	Director/a	1.300
	Titulado/a superior	

Asociación de concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAUTO): Victoria Rois García.
Asociación de instaladores eléctricos de la provincia de Ourense (INSTALECTRO): Francisco Meije Fernández. Asesora: María de Miguel Pérez.

UXT: Carlos Rodríguez Méndez, Francisco Barros Salgado, Dolores Somoza Regueiro.

CIG: Rubén Castro Fernández, Lorena Alonso Reboredo, Víctor del Río Novoa, Asesora: Julia González Pascual.

R. 1.415

