

ACTA DE PREACORDO DO CONVENIO COLECTIVO DE TRABALLO PARA EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA DE DATA 18 DE JULIO DE 2023

Asintantes

ASIME:

Enrique M. Mallón Otero  
Jennifer González Silva  
Helena Mariño Martínez  
Romina Marocchi

ATRA:

Fernando López Núñez

INSTALECTRA:

Carolina Rodríguez Santano

CCOO:

Celso Carnero Ferreiro  
Miguel María Mochales  
Ramón Longo Rey  
Miguel Santamartín Ferradás  
Jose Carlos Serantes Mendez  
Carmela Villaverde Loira

UGT:

Rubén Pérez Prego  
Montserrat Montero Fernández  
Juan José Santos Currás

CIG:

Manuel Simón Graña  
Xulio Fernández Alonso  
Anxo Lúa Areas  
Pablo Sousa González  
Roberto Ferreira Fabeiro  
César Rodríguez Martínez  
Christian Caamaño Fernández  
Santiago Pazos Ucha  
Henrique Fernández Oliveira

Reunidos en el Hotel Coia de Vigo, y siendo las 11:00 horas del martes, 18 de julio de 2023, se firma el preacuerdo de Convenio Colectivo de Trabajo para empresas del Metal sin convenio propio de la Provincia de Pontevedra, que suscriben las organizaciones empresariales y sindicales que figuran en el encabezado, en los siguientes términos:

- **Artigo 2. Vixencia do convenio tres anos.**  
O presente convenio ten unha vixencia de tres anos entrando en vigor o día 1 de xaneiro de 2023 e finalizando o día 31 de decembro de 2025.
- **Artigo 45. Incrementos salariais e cláusula de revisión salarial**  
Incremento salarial

- Ano 2023: 3% sobre táboas salariais 2022. A actualización de táboas salariais e o pago de atrasos correspondentes a este ano abonaranse antes do 31 de outubro de 2023.
- Ano 2024: 3% sobre táboas salariais 2023.
- Ano 2025: 3% sobre táboas salariais 2024.

*Acórdase un incremento salarial do 3% para o 2023 sobre os valores das táboas salariais de 2022; un incremento salarial do 3% para 2024 sobre os valores das táboas salariais de 2023; incremento salarial do 3% para 2025 sobre os valores das táboas salariais de 2024.*

Cláusula de garantía salarial

a) *Se ao 31 de decembro de 2023, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2024 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2023.*

b) *Se ao 31 de decembro de 2024, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2025 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024.*

c) *Se ao 31 de decembro de 2025, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025.*

- **Artigo 28. Redución de xornada anual en 16 horas.**

En concreto, 8 hs en 2024, sendo a xornada anual deste ano 1768 hs, e 8h en 2025, sendo a xornada anual deste ano de 1760 hs.

*Durante a vixencia do convenio, a xornada laboral será de 40 horas semanais efectivas, reducíndose progresivamente 16 hs en cómputo anual. En concreto, reduciranse 8 hs con efecto desde o 1 de xaneiro de 2024, resultando 1768 horas efectivas en cómputo anual para o ano 2024, e 8 hs con efecto desde o 1 de xaneiro de 2025, resultando 1760 horas efectivas en cómputo anual para o ano 2025. (...)*

- **Artigo 30. Vacacións, incrementase un día laborable, 23 en total.**

*As vacacións serán de 23 días laborables (...)*

- **Artigo 8. Contratación**

Contratos formativos, redacción adaptada á reforma laboral.



### 1. Contrato formativo para a obtención de práctica profesional

O contrato de traballo formativo para a obtención de práctica profesional só poderá concertarse con quen estiver en posesión de título universitario ou de Formación Profesional de grao medio, superior ou especialista, master profesional ou certificado do sistema de formación profesional ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos 3 anos, ou de 5 cando o contrato se concerte cunha persoa con discapacidade, seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

O posto de traballo facilitará a obtención de práctica profesional adecuada, para perfeccionar os seus coñecementos tendo en conta o nivel de estudos cursados. Para iso, establecerase un plan de formación individual e designarase a unha persoa como titora para o seguimento do devandito plan. A duración non será inferior a 6 meses nin superior a 12.

O período de proba será de 15 días para os traballadores/as en posesión de título de grao medio ou certificado do sistema de formación profesional e 1 mes para o resto de supostos, grao superior ou especialista, título universitario ou master profesional.

Ningún traballador/para poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a 12 meses en virtude da mesma titulación.

A retribución será o SMI en proporción ao tempo de traballo efectivo.


As empresas acollidas a este Convenio poderán realizar esta modalidade de contrato na seguinte contía:

Hasta 5 traballadores/as	1	contrato en prácticas
De 6 a 10 traballadores/as	2	contratos en prácticas
De 11 a 25 traballadores/as	4	contratos en prácticas
De 26 a 40 traballadores/as	5	contratos en prácticas
De 41 a 50 traballadores/as	6	contratos en prácticas
De 51 a 100 traballadores/as	10	contratos en prácticas
De 101 a 250 traballadores/as	10%	de la plantilla
De 251 a 500 traballadores/as	8%	de la plantilla
De más de 500 traballadores/as	6%	de la plantilla

### 2. Contratos de formación en alternancia ou formación dual


O contrato de formación en alternancia ou formación dual terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para a cualificación profesional da persoa traballadora nos ámbitos de formación profesional, estudos universitarios ou do catálogo de especialidades formativas do sistema nacional de emprego.






A duración do contrato, que estará vinculada á prevista no correspondente plan formativo, será dun mínimo de 3 meses e un máximo de 24 meses. Poderá prorrogarse antes da súa terminación, por acordo de ambas as partes, sen que se poida exceder o prazo máximo establecido. No seu caso, poderá desenvolverse de forma non continuada, en consonancia á formación académica que se reciba.


A actividade desempeñada debe estar directamente relacionada coa actividade formativa causa da contratación, tal como reflectirase no programa de formación elaborado por acordo entre centro formativo e empresa, do que farán seguimento as persoas designadas como titoras en ambas as entidades.




O calendario de impartición da parte formativa do contrato que se recollerá no programa de formación, decidírase de acordo entre empresa e centro formativo, adoptando preferentemente a modalidade a de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para completar unha semana enteira de formación. No contrato deberase especificar o horario de ensino.




Non poderán ser contratados baixo esta modalidade, por razóns de idade, os menores de 18 anos para o desempeño de tarefas que por disposición legal fosen declaradas como especialmente perigosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia da prohibición legal de realizar horas extraordinarias e traballo nocturno e a quendas en calquera actividade.




Os contratos para a formación en alternancia estarán dirixidos a favorecer o adestramento profesional e a formación en postos de traballo daquelas persoas que carezan da titulación necesaria para iso.



O tempo dedicado á formación nunca será inferior ao 35% o primeiro ano e do 15% o tempo restante, sendo impartida esta, preferentemente, fóra do posto de traballo.



A retribución será o SMI para o primeiro ano e SMI máis o 10% para o segundo ano en proporción ao tempo de traballo efectivo.



Expirada a duración do contrato, a persoa traballadora non poderá ser contratada de novo baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa para a mesma actividade laboral ou ocupación obxecto da cualificación profesional asociada ao contrato.

Posibilidade de prorrogar ata 12 meses os contratos por circunstancias da produción.

Contratos de duración determinada por circunstancias da produción ocasional e imprevisible

Nos casos que se produza un incremento ocasional e imprevisible por circunstancias da produción que xere un desaxuste temporal entre emprego estable dispoñible e necesidades da empresa, poderase facer uso dos contratos



regulados no artigo 15 apartado 2 do Estatuto dos Traballadores cunha duración máxima de 12 meses

- **Artigo 31. Modificación de licenzas**

- Modificar o apartado b), mantendo os tres días por nacemento de menor no caso de que a persoa traballadora proxenitora non teña dereito por normativa xeral a ningún tipo de permiso retribuído.
- Recoller no apartado e) a posibilidade de gozar mentres dure o feito causante, sen necesidade de que sexa o primeiro día, preferentemente en días consecutivos.

*Dous días naturais en caso de accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica, sen hospitalización, que precise repouso domiciliario, de parentes ata segundo grao por consanguinidade ou afinidade, circunstancias que deberán ser xustificadas fidedignamente. Estes días poderán gozarse mentres dure o feito causante sen necesidade de que sexa o primeiro día, preferentemente en días consecutivos.*

- Ampliar en 2 hs o crédito de horas do apartado g), que pasa a ser de 24 hs, ampliando os supostos de goce.

*(...) Nos demais casos, ata o límite de 24 horas ao ano. Este límite de 24 horas ao ano incluírá os supostos de acompañamento dun fillo ou filla menor ao pediatra, así como acompañamento a familiares de primeiro grao que teña recoñecida a situación de dependencia.*

- Incorporar un novo apartado k) de asistencia a exame oficial de capacitación profesional

*A asistencia a exames oficiais para a obtención de título oficial e/o en estudos de capacitación profesional para a obtención dunha titulación oficial, ata un máximo de 16 hs anuais. Devandito permiso limitárase á vez que demande a avaliación, previa presentación da inscrición no exame e posterior entrega de xustificante de realizar o mesmo estendido pola entidade oficial.*

- **Artigo 51 Saídas, dietas e viaxes, desvincular do incremento salarial**

*Todos os traballadores/as que por necesidade da industria e por orde do empresario teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lle impidan realizar comidas ou pernoitas no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes dietas:*

*ou Dieta Completa: 50,84 € día.*

*ou Media Dieta: 17,97 € día.*

*Se por circunstancias especiais os gastos orixinados exceden o importe das dietas, o exceso deberá ser abonado pola Empresa, previo coñecemento da mesma e posterior xustificación do traballador/a.*

*Cando o traballador/a, por necesidades da Empresa e a requirimento desta e aceptación voluntaria daquel, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, abonaráselle, a cantidade de 0,36 euros por quilómetro.*

*Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2025 os importes das dietas incrementaranse na mesma medida en que o fagan os salarios nese ano. Por tanto, aplicarase o incremento do 3% previsto para 2025 así como, no seu caso, a actualización salarial de 2024 que proceda.*

- **Artigo 63. Incrementar importes do seguro colectivo.**

- *Accidente laboral ou común ou enfermidade profesional con resultado de morte: 26.000 € (ata o de agora eran 24.000).*
- *Accidente laboral ou común ou enfermidade profesional con resultado de invalidez permanente total, absoluta ou gran invalidez: 30.000 € (ata o de agora eran 28.000).*

- **Regular o plus de dispoñibilidade ou garda**

Incorporarase unha redacción dun único plus de dispoñibilidade ou garda indicando importes mínimos por día de dispoñibilidade ou garda, de 8€/día laborable e de 10€/día en caso de día non laborable e/o domingo e/o festivo, e 12€/día en festivos especiais (1 de xaneiro, 24, 25, 31 de decembro) sen prexuízo da remuneración que corresponda en cada caso. As persoas traballadoras que veñan percibindo cantidades superiores a estas seguirán percibíndoas sen que devanditos importes sexan acumulables.

Finalizados os traballos de redacción convocarase á Comisión Negociadora do Convenio para proceder á firma e posterior rexistro en RegCon do texto íntegro do Convenio.