

Nº 78.110

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DEL METAL

Código del Convenio 11000915011982

CAPITULO I

CLAUSULAS GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio afecta a todas las Empresas del ramo Comercio del Metal de la Provincia de Cádiz, y a los productores que prestan sus servicios en las mismas, de conformidad con la relación de actividades comerciales que aparecen en el Anexo II del presente Convenio.

ARTICULO 2.- AMBITO PERSONAL.

Las normas que se establecen afectan a la totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de dichas empresas, a la entrada en vigor de este Convenio, como también a los que ingresen durante la vigencia del mismo.

ARTICULO 3.- AMBITO TEMPORAL.

El período de aplicación de este Convenio comprenderá desde el día 1 de Enero del 2012 y teniendo vigencia hasta el día 31 de Diciembre del 2014.

Si ninguna de las partes denunciara el presente Convenio con una antelación, como mínimo, de dos meses, se prorrogará tácitamente por otro año, revisándose los conceptos económicos para dicho año de prórroga.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores, mientras no se negocie un nuevo Convenio.

ARTICULO 4.- UNIDAD DE CONVENIO.

Todo el articulado de este Convenio se considerará un todo indivisible y cualquier modificación en sus cláusulas, llevaría a considerar de nuevo la totalidad del articulado.

ARTICULO 5.- COMISION PARITARIA, NATURALEZA Y FUNCIONES.

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1.- Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- 3.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- 4.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- 5.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Los escritos que sean dirigidos a la Comisión Paritaria respecto a estas funciones se podrán remitir a través de la Federación de Empresarios del Metal de Cádiz -FEMCA, Federación de Asociaciones de Comerciantes de la Provincia de Cádiz y de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

COMPOSICION.

La Comisión se compondrá de tres vocales, por cada una de ambas representaciones y en paridad de miembros. Por parte de los trabajadores serán 2 vocales de U.G.T. y

uno de CC.OO.

Podrán nombrarse asesores por cada parte, los cuales tendrán voz pero no voto.

CONVOCATORIA.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

ACUERDOS.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la Comisión Paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien, no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Para que los acuerdos tengan fuerza de obligar, será precisa la asistencia de representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y de los Empresarios.

CAPITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 6.- RETRIBUCIONES Y REVISIONES.

Los salarios desde el 1 de Enero del 2012 al 31 de Diciembre del mismo año, serán los establecidos en la Tabla que recoge el ANEXO I.

Año 2012: Se ha establecido un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 0,5%, a excepción del kilometraje del art 13 y del seguro colectivo del art. 26. Si al término del año 2012 el I.P.C. real del mismo superase el 2%, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación será aplicada a las tablas y a los valores económicos del 2012. Dicha diferencia tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012, y su resultante servirá de base de cálculo como punto de partida para la tabla salarial para el 2013.

Año 2013: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 0,6%, a excepción del kilometraje del art 13 y del seguro colectivo del art. 26. Si el IPC real del año 2013 fuese superior al 2%, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación será aplicada a las tablas y a los valores económicos del 2013. Dicha diferencia tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013, y su resultante servirá de base de cálculo como punto de partida para la tabla salarial para el 2014.

Año 2014: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 0,8%, a excepción del kilometraje del art 13 y del seguro colectivo del art. 26. Si el IPC real del año 2014 fuese superior al 2%, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación será aplicada a las tablas y a los valores económicos del 2013. Dicha diferencia tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2014, y su resultante servirá de base de cálculo como punto de partida para la tabla salarial para el 2015.

Las cláusulas de revisión se abonarán en una sola paga en el transcurso del primer trimestre del año siguiente.

SALARIO BASE MINIMO GARANTIZADO.

En el presente Convenio se fija para los trabajadores mayores de 18 años un salario base mínimo garantizado de 840,99€.

ARTICULO 7.- ANTIGUEDAD.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 3,75% sobre el salario correspondiente a la categoría en la que esté clasificado, siendo cuatro el número máximo de trienios que pueden ser alcanzados.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan superado los cuatro trienios tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniendo el exceso de los cuatro trienios como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La limitación hasta los cuatro trienios del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará "Antigüedad consolidada".

ARTICULO 8.- GRATIFICACIONES.

Los trabajadores recogidos por el presente Convenio percibirán, en el transcurso del año, cuatro gratificaciones extraordinarias que deberán hacerse efectivas los días 15 de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre, o el día hábil anterior si alguna de dichas fechas fuera festiva.

El abono de las mismas se efectuará prorrateando, en función al tiempo trabajado de cada año natural, desde la fecha de su abono a la fecha del año siguiente que corresponda abonarse.

Estas gratificaciones se harán efectivas de acuerdo con las retribuciones señaladas para cada categoría en las tablas de salarios, incrementadas con el premio de antigüedad que corresponda al trabajador. No obstante, los trabajadores que tuvieran establecido un salario superior al que se fija en el Convenio para su categoría, las percibirán con arreglo a este sueldo superior. Mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa se podrá pactar el prorrateo de las gratificaciones en 12 mensualidades.

ARTICULO 9.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.

Cuando ocurra cualquier tipo de enfermedad o accidente de carácter laboral, los productores afectados percibirán por cuenta de la empresa, la diferencia que hubiese entre las percepciones del Seguro del Sistema General de la Seguridad Social y su salario sueldo Convenio. Se entiende por salario sueldo Convenio, el Salario Base más la antigüedad. No obstante, los productores que tuvieran establecido un salario superior al que se fija en este Convenio para su categoría, las percibirán con arreglo a éste. Por lo que respecta a los casos de Accidente de Trabajo las cantidades que han de ser tenidas en cuenta vienen dadas por la propia legislación, y en función a la misma corresponderá, si procediese, el abono de diferencia por parte del Empresario. La obligación de abonar esta diferencia será cada vez que esto ocurra y por todo el

tiempo que dure la incapacidad temporal en los supuestos de accidente.

En los casos de baja por enfermedad, la obligación subsistirá únicamente durante el tiempo que el productor recibe la prestación económica por el Seguro de Enfermedad, con el límite de 18 meses.

Durante dicha situación, los trabajadores aceptarán la inspección médica que disponga la empresa.

ARTICULO 10.- ANTICIPOS.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir, en el plazo máximo de 5 días contados desde el momento en que lo solicite, anticipos a cuenta de su trabajo de hasta el 90% de la retribución mensual devengada. Todo lo establecido en el párrafo anterior será aplicable a la solicitud de anticipo de pagas extraordinarias, correspondientes a cada trimestre del año.

ARTICULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas que excedan del cómputo anual determinado para la jornada, tendrá la consideración de Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la total supresión de las horas extraordinarias habituales y su sustitución por nuevos puestos de trabajo. Por ello serán los Comités de Empresa, o Delegados de Personal y las empresas afectadas por el mismo, los que acordarán el reparto del cómputo anual de horas, así como acordarán la diferenciación entre horas extraordinarias estructurales y habituales, y el control de estas últimas para su sustitución por alguna de las modalidades de contratación en vigor y al efecto requerido. Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerdan los siguientes criterios:

a.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros, otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: serán de obligatoria realización.

b.- Horas extraordinarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y que de acuerdo con el párrafo tercero, podrá acordarse que sean sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

De conformidad con la normativa vigente en materia de cotización y seguridad social, se entienden por Estructurales las horas extraordinarias mencionadas en el apartado b). Las empresas afectadas por los ámbitos del Convenio, estarán obligadas a facilitar de manera mensual al Comité o Delegados de Personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando sus causas así como la distribución por secciones o departamentos; y ambas partes determinarán la naturaleza de las horas extraordinarias de conformidad con la normativa vigente y con lo previsto en el párrafo anterior.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará diariamente y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa se podrá compensar cada hora extraordinaria realizada por dos horas de descanso, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

El módulo para el cálculo y pago de las horas extraordinarias, se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{(S.B. + C.P.+C.P.T.) \times 6 + R.D. + C.V.P.}{52} = \text{SALARIO HORAINDIVIDUAL}$$

$$\frac{(365 - \text{DOM} - \text{FES} - \text{VAC}) \times 6.15}{52}$$

EXPLICACION DE LOS SIGNOS:

S.B. = Salario Base

C.P. = Complementos Personales

C.P.T. = Complemento Puesto de Trabajo

C.R. = Complemento de Residencia

R.D. = Retribución Domingo

C.V.P. = Complemento Vencimiento Periódico Superior al Mes

Las horas extraordinarias, se abonarán con el Recargo establecido en el Estatuto de los Trabajadores con el 75%, las realizadas en días laborables y el 150% las realizadas en días festivos.

ARTICULO 12.- DIETAS.

Todo el personal que tenga que realizar salidas fuera de la localidad en que radique la empresa, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas:

Por almuerzo 12,36 €.

Por cena 12,36 €.

Por dormir 18,08 €.

Por desayuno 3,14 €.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Art. 83 de la vigente Ordenanza Laboral para el Comercio.

ARTICULO 13.- KILOMETRAJE.

Cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radique la empresa y utilice su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,20 € por kilómetro.

ARTICULO 14.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Se establece un Plus de asistencia y puntualidad consistente en 2,30 € diarios para todos los trabajadores sin distinción de categorías, que se abonarán por cada jornada completa de trabajo.

ARTICULO 15.- CONTRATOS FORMATIVOS.

1.- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de tres.

2.- Sólo en edades comprendidas entre 16 años cumplidos y menores de 25 años, sin titulación.

3.- Salarios:

- A partir de 16 a 20 años: 655,79 €.

Estas cantidades se verán incrementadas en los mismos porcentajes que recojan los sucesivos convenios para el resto de los trabajadores.

Aquellos trabajadores con contrato de aprendizaje, que a la firma del presente

convenio, estuviesen percibiendo un salario superior al establecido en este convenio, se le respetará, dicho salario, que se verá incrementado en los mismos porcentajes de subida del convenio.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 16.- JORNADA LABORAL.

Durante toda la vigencia del convenio se fija una jornada laboral de 39 horas y media semanal de trabajo efectivo, lo que equivale a una jornada efectiva en cómputo anual de 1.800 horas.

ARTICULO 17.- DESCANSO SEMANAL

DESCANSO SEMANAL. El descanso semanal es el que establece el Artículo 37 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.

ARTICULO 18.- JORNADAS ESPECIALES.

El 24 y 31 de Diciembre se prolongará la jornada hasta las 13 horas en que se dará por terminada la jornada laboral. Como contrapartida, los productores se comprometen a continuar trabajando después de su jornada laboral y hasta las 23 horas del día 5 de Enero, aún cuando coincida en Sábado, devengando las retribuciones correspondientes al exceso de trabajo en horas extraordinarias, conforme a lo legislado.

Durante la Semana Santa, se cerrará a las 19 horas el Lunes, Martes y Miércoles Santo, reanudándose el trabajo el siguiente Lunes. En la localidad de Jerez de la Fra. y aquellas otras localidades que así lo tengan establecido, el horario de apertura será el mismo que el resto del año y el cierre de los mencionados será a las 14 horas.

En las Fiestas Típicas de Cádiz, la apertura del Comercio por la mañana se efectuará una hora más tarde de horario normal, dentro de la semana central de las mismas. En las demás localidades, el horario de ferias y fiestas respectivas, será de 9 a 14 horas respetando así los usos y costumbres.

En la ciudad de Jerez de la Frontera se respetarán aquellos acuerdos establecidos entre empresas y trabajadores para la apertura de los establecimientos, las tardes del Lunes y Martes de feria.

ARTICULO 19.- JORNADAS ESPECIALES DE ESTUDIOS.

Los trabajadores que acrediten estudios de cualquier materia que redunde en su mayor perfeccionamiento profesional o cultural en un centro oficial o privado reconocido, o bien convocados por las Centrales Sindicales para sus afiliados, con justificación y garantías suficientes, podrán disponer para este fin de la última hora de la jornada laboral que no podrá ser descontada de sus haberes.

En los casos en que el trabajador, por razones de horarios de los centros señalados en el párrafo anterior, precisen de dos horas, se concederá por la empresa a tal fin, siendo a primera a cargo del trabajador y la segunda a cargo de la empresa.

ARTICULO 20.- VACACIONES.

El período normal de vacaciones retribuidas será de 30 días naturales.

Aquellos trabajadores que lleven más de 5 años en la misma empresa, tendrán un complemento de 2 días naturales más. Los que lleven 10 años o más tendrán otros 2 días naturales más, es decir 34 días.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrá convenir en la división en dos del período total, disfrutándose al menos 21 días naturales ininterrumpidos entre los meses del 15 de junio al 15 de septiembre. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

CAPITULO IV

CLAUSULAS DE TEMAS SOCIALES

ARTICULO 21.- LICENCIAS ESPECIALES.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar las licencias con sueldo, por los conceptos y durante los días que se relacionan con la debida justificación:

a.- Matrimonio del trabajador, 15 días.

b.- Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admita demora, un máximo de 5 días.

c.- Muerte o entierro del cónyuge, 5 días; de ascendientes, 3 días; del descendiente, 4 días; hermano del trabajador o su cónyuge, 2 día.

d.- Enfermedad del cónyuge, padre e hijos, de 2 a 5 días. Y nacimiento de hijo, 4 días.

e.- Primera comunión de hijos, hermanos y nietos, cuando se celebren en días laborables, disfrutarán de 1 día.

f.- Por asuntos de deber público o sindical, el tiempo necesario debidamente justificado.

g.- Por cambio de domicilio habitual, 2 días.

Las anteriores licencias, en los casos que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

En los casos a que se refiere el apartado b) se otorgará la licencia, demostrada la indudable necesidad.

La concesión de las licencias corresponden al empresario o a la persona en quien delegue, en el caso a que se refiere en los apartados a) y al jefe inmediato del solicitante, si lo hubiese, en los apartados b) y c). En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) antes indicados, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas falsas.

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 22.- EXCEDENCIAS.

Aparte de los derechos que la legislación vigente conceda en esta materia, a los productores que acrediten la realización de estudios en toda clase de centros reconocidos, tendrán derecho a pedir excedencias con este fin, conservando la opción al puesto de trabajo y antigüedad que tenía al pedir la misma, siempre que se reintegre a la empresa dentro de los dos meses siguientes al término de los estudios. Igualmente, las empresas, en caso de necesidad, podrán ocupar en sus puestos de trabajos a los excedentes que lo deseen en los períodos de vacaciones superiores a 15 días.

El trabajador con antigüedad en la empresa superior a un año, tendrá derecho obligatoriamente a excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

ARTICULO 23.- AYUDA A LA ENSEÑANZA.

Las empresas se obligarán a crear una ayuda a la enseñanza que se regulará por las siguientes normas:

Se abonarán las siguientes cantidades por el mes en el que cursen estudios en Centros de Enseñanza Oficiales o particulares reconocidos:

A todos los productores con hijos con edades comprendidas entre 4 y 18 años (ambos inclusive) la cantidad de 9,77 € al mes, por hijo o hija.

La cantidad citada anteriormente se abonará en los meses de Octubre a Junio (ambos inclusive) y hasta que la gratuidad sea efectiva.

ARTICULO 24.- PRENDAS DE TRABAJO.

A los trabajadores que afecta el presente Convenio les serán entregadas por la empresa 3 prendas adecuadas a su trabajo, que serán renovadas cada una, cada 4 meses previa entrega de la prenda usada. Los productores que reciban prendas de trabajo, deberán hacer uso de ellas en las horas que dure el mismo. En caso de incumplimiento, se requerirá la intervención de la Inspección de Trabajo.

ARTICULO 25.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

Las empresas a las que afecta este Convenio están obligadas a efectuar un Seguro de Vida que recogerá las siguientes garantías para cada trabajador:

Por muerte natural e invalidez permanente absoluta: 8.779,32 €.

Por invalidez permanente total: 8.779,32 €.

Por muerte causada por accidente de trabajo: 17.559,21 €.

Por muerte causada por accidente de circulación: 26.338,02 €.

Este seguro, con carácter colectivo, podrán efectuarlo a través de la "Asociación Provincial de Empresarios del Comercio del Metal FEMCA", "Federación de Asociaciones de Comerciantes de la Provincia".

Estas cuantías serán de aplicación una vez sea publicado el convenio colectivo en el B.O.P.

ARTICULO 26.- SEGURIDAD E HIGIENE.

Los representantes de personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene, y de forma específica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como a los reglamentos que la desarrollan.

En las empresas de más de 50 trabajadores acogidas a este convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud provincial que estará integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores en igual número, el cual será un órgano colegiado.

Cuando una empresa tenga designado un Delegado de Prevención para diferentes centros de trabajo y el mismo tenga que desplazarse para desarrollar las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo en su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. Se garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo o cambios en la evaluación de riesgos de la empresa.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico específico y acorde a las características del puesto de trabajo, a todos los trabajadores cada año, el gasto de los mismos correrá a cargo de la empresa. Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

La utilización del equipo de trabajo o maquinaria, los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación serán realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Todos los trabajadores con relación de trabajos temporales o de duración determinada, así como los contratos por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas y órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar

las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prorrogado más allá de la finalización de la relación laboral.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores de llevaran a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

El empresario adaptará el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, con especial consideración de aquellos trabajadores que desarrollen una enfermedad.

ARTICULO 26 (BIS).- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

Las trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El tiempo de este permiso será a elección de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral o bien acumularlo en jornadas completas. Para aquellos trabajadores que cumplan con la jornada máxima legal establecida en el convenio podrán acumularla en 15 días laborables.

Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazo y las de el año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de esta o de los días de lactancia si optase la trabajadora por acumulada, salvo pacto entre las partes.

Los trabajadores/as que tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años a un minusválido físico, psíquico o sensorial o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a:

- 1.- Una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 2.- La concreción horaria y la determinación de la cuantía de la reducción de jornada, será potestad de la trabajadora o del trabajador, esté dentro de su jornada ordinaria

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración máxima de tres años para atender al cuidado de cada hijo, teniendo derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, durante el primer año de la excedencia o si se disfruta de forma continuada o fraccionada.

En cualquier caso las empresas velarán por la aplicación del artículo 37 del estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO V
CONTRATACIÓN****ARTICULO 27.- CLÁUSULA DE EMPLEO.**

Las empresas no podrán efectuar ningún tipo de contrataciones de las establecidas por la Ley o posibles nuevas modalidades, en un porcentaje que sea superior al 30% de la plantilla fija de la empresa. Las empresas, en períodos de Campaña de Ventas Especiales, podrán acordar con los Representantes de los Trabajadores, superar el límite del porcentaje del 30% establecido sobre la plantilla fija de la empresa.

A la liquidación de cualquiera de estos contratos, salvo el indefinido, las empresas abonarán a los trabajadores afectados, junto a la liquidación de dichos contratos, un día de salario por mes trabajado.

ARTICULO 28.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de 'Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida', previsto en dicha disposición.

Si la empresa lleva a cabo contrataciones con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrá acogerse al conjunto de incentivos que regulados por el Decreto 149/2005, de 14 de junio y el Decreto 58/2007, de 6 de marzo, ambos de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Igualmente, si las empresas llevan a cabo las acciones de apoyo directo a la creación de empleo contenidas en el Acuerdo de 15 de mayo de 2007, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, por el que se aprueban los planes de actuaciones territoriales integrales preferentes para el empleo de las zonas de la provincia de Cádiz incluidas en el mismo (Bajo Guadalquivir, la Bahía de Cádiz y el Campo de Gibraltar), podrán acogerse a las previsiones contenidas en la citada normativa y al resto que le sea de aplicación por la que se regulan los incentivos recogidos en el PLAN ATIPE.

ARTICULO 29.- DURACIÓN DEL CONTRATO EVENTUAL.

Respecto a los límites establecidos, en la cláusula de empleo de este Convenio y, dada las características de los ciclos de contratación y producción existentes en el sector, el Contrato eventual por Circunstancias de la Producción, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18.

ARTICULO 30.- PREMIO DE FIDELIDAD Y PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez de una cuantía de 6 mensualidades Convenio.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que:

a.- las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

b.- Jubilación anticipada: Las empresas se obligan a sustituir a aquel trabajador que al cumplir los 64 años de edad, solicite la jubilación basándose en el cumplimiento de la ley 12/2001 y de acuerdo en lo dispuesto en el real decreto 1194/85, con el 100% de sus derechos pasivos por otro trabajador que esté inscrito en la Oficina de Empleo, con un contrato de modalidades vigentes, excepto el contrato de trabajo a tiempo parcial y el eventual por circunstancia de la producción, y con un periodo mínimo de duración, en todo caso superior al año.

Los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo podrán solicitar la jubilación anticipada a tenor en lo dispuesto en la ley 14/2005 de 1 de julio que establece una disposición décima en E.T., siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la citada norma, simultáneamente a la solicitud de jubilación, la empresa contratara a tantos trabajadores como bajas producidas mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores que sean jóvenes o perceptores del subsidio de desempleo.

c.- Contrato de Relevo: El Contrato de Relevo se aplicará cuando el trabajador que lo solicite tenga al menos 60 años y reúna las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, pudiendo reducir su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 25% y un máximo de 85% de aquellos. En este caso, la empresa está obligada a contratar a otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, mediante un contrato a tiempo parcial a fin de cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad del artículo 12 del E.T., según redacción dado por el Real Decreto 1131/2002.

ARTICULO 31.- ASIMILACION DE CATEGORIA.

Cuando el Oficial de 1ª en actividades auxiliares desempeñe habitualmente funciones de Dependiente, percibirá las retribuciones correspondientes al Dependiente Mayor de 22 años.

Los conductores en posición del Carnet de Conducir de 1ª, y que por necesidades de la empresa conduzcan vehículos de la misma, para los que se exija estar en posesión de dicho carnet, percibirán la retribución correspondiente al Oficial de 1ª.

Los oficiales de 3ª con 3 años de antigüedad en esa categoría pasarán a oficial de 2ª, los oficiales de 2ª con 3 años de antigüedad en esa categoría pasarán a oficial de 1ª. Para la materialización de esos ascensos será necesario superar las pruebas de aptitud establecidas por el empresario y los representantes de los trabajadores.

Para cada cinco Dependientes en una empresa habrá un Dependiente Mayor, elegido por el empresario.

ARTICULO 32.- MANTENIMIENTO DE PLANTILLAS.

Las vacantes que se produzcan por muerte o invalidez absoluta, deberán ser cubiertas con trabajadores procedentes de la Oficina de Empleo y contratos de duración mínima de 12 meses ininterrumpidos, y con exclusión de la modalidad de contratación a tiempo parcial.

ARTICULO 33.- ASCENSOS: TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.

1.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2.- Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 34.- PLURIEMPLEO.

Como norma general, las partes firmantes del presente Convenio estiman necesario erradicar el pluriempleo.

Para la efectividad de este control es preciso el cumplimiento exacto del Art. 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores, que establece el requisito de dar a conocer a los representantes de los trabajadores los Boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de Contratos de Trabajo que se utilicen en las empresas y documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Igualmente, ambas partes estiman necesario se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la Legislación Vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social en una Empresa, por estar cotizando en otra.

CAPITULO VI**ASUNTOS SINDICALES****ARTICULO 35.- GARANTIAS SINDICALES.**

La acción sindical en la empresa se regulará por la Legislación Vigente y el Acuerdo Interconfederal publicado en el B.O.E. n.º 24 del 11 de Enero de 1.980, de conformidad con lo dispuesto en el AI.

Las horas previstas en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores se acumularán en cómputo trimestral.

Asimismo, no se computarán, dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la Empresa en negociaciones con el Empresario, previa petición escrita dirigida al mismo.

DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL.- De acuerdo con el apartado 2º del Art. 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cualquier trabajador, individualmente, tendrá derecho a solicitar y obtener de su empresa que se le descuenta en nómina, en concepto de Cuota Sindical, la cantidad que corresponda.

El trabajador interesado en el citado descuento mensual, remitirá a la Empresa un escrito en el que se concretará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, la Central Sindical a la que pertenece y la cuenta corriente y entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

CAPITULO VII**CLAUSULA DE DESCUELQUE****ARTICULO 36.- CLAUSULA DE DESCUELQUE**

Los porcentajes de incremento salarial establecido en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones para el año en curso.

En este caso se trasladará a las partes la fijación del aumento de salario.

Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en las que se encuentran comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la Comisión Paritaria la documentación precisa (balance, cuenta de resultado, y, en su caso, informes de auditores y censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado. Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

En tal caso debe entenderse que lo establecido en el párrafo precedente sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.- **CONDUCTOR REPARTIDOR.-** Para los trabajadores en esta actividad que realicen el trabajo en vehículo propiedad de la empresa, sin ayudante, y se desplacen fuera de la población, se establece un plus del 10% de su sueldo.

2.- **PLUS DE TRANSPORTE.-** Los trabajadores de las empresas no afiliadas a "FEMCA", a las que le afectó el ámbito funcional del Art. 1 del Convenio anterior, percibirán la cantidad mensual de 14,93 €. en concepto de "Plus de Transporte a extinguir". Esta cantidad, que es la diferencia entre la cantidad transvasada al Salario y el importe del anterior Plus, no sufrirá ningún tipo de alteración hasta que se produzca la jubilación del trabajador o cualquier otra causa de extinción de la relación laboral. Asimismo, tampoco tendrán derecho a devengarla los trabajadores de nuevo ingreso. Por lo que respecta a las empresas asociadas a "FEMCA" que viniesen abonando un Plus superior a 11,37€, igualmente, y a "extinguir", de forma similar a lo acordado en el párrafo anterior, tendrán que abonar a los trabajadores afectados la diferencia entre el Plus y las 11,37€. trasvasadas al salario.

DISPOSICIONES VARIAS

A.- El presente Convenio se declara que ha sido elaborado por libre acuerdo entre las partes, cuyas voluntades han sido emitidas por sus respectivas representaciones.

B.- Las condiciones más beneficiosas de cualquier clase y naturaleza que disfrute el personal con anterioridad a la fecha de este Convenio, o puedan establecerse en lo sucesivo por disposiciones reglamentarias, podrán ser absorbidas por el mismo hasta la cuantía posible, compensándose con las percepciones establecidas en el presente Convenio, con excepción de las Pagas Extraordinarias, que se abonarán, en todo caso, en la cuantía del presente Convenio y, en su caso, por el mayor sueldo que se haya percibido hasta la fecha en nómina, no afectándole en consecuencia a estas pagas extras la absorción establecida en este apartado.

C.- Las condiciones establecidas en este Convenio son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales que al productor le corresponden.

D.- El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo al Jefe de ésta con 7 días de anticipación a la fecha que haya de dejar de prestar sus servicios, por escrito y con acuse de recibo, siendo el plazo de 15 días para el caso de Jefes y Encargados.

En caso contrario, se descontarán de la liquidación el importe correspondiente a los días no preavisados.

E.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

F.- Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o

la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- 1.- Las mejoras establecidas en los conceptos económicos y en la tabla de salarios del presente Convenio, tendrán efecto retroactivo desde el día 1 de Enero de 2012. Se señala, como plazo último para abonar los atrasos, en la nomina del mes de noviembre.
- 2.- Aquellos trabajadores con contrato formativos, que a la firma del presente Convenio estuviesen percibiendo un salario superior al establecido en este Convenio, se les respetará dicho salario, y se les incrementará con los mismos porcentajes que recoge el Convenio para el resto de los trabajadores.

ANEXO II

COMERCIOS AFECTADOS POR ESTE CONVENIO

1º.- **COMERCIO AL POR MAYOR DE: MINERALES, METALES Y SUS ALEGACIONES, DE TRANSFORMADOS METÁLICOS, DE MAQUINARIA DE TODAS CLASES, MATERIAL DE TRANSPORTES, N.C.O.P. Y DE METALES VIEJOS Y CHATARRAS.**

- Minerales de piedras preciosas y metalíferas.
- Los restantes minerales, excepto el carbón.
- Toda clase de metales y sus aleaciones.
- Artículos de ferretería, cerrajería, clavazón.
- Menaje de cocina, neveras, cuberterías.
- Cuchillos, navajas, tijeras, hojas de afeitar.
- Muebles de metal dorado, blanco o acero bruñido.
- Camas, mesillas o somieres.
- Muebles en hierro pintado o barnizado.
- Rejas y persianas metálicas.
- Quinqués, lámparas, candelabros y análogos.
- Metales damasquinados, grabados y esmaltados.
- Relojes de todas clases.
- Joyería, piedras preciosas, objetos de oro, plata y platino.
- Bisutería fina y joyería falsa.
- Quincalla fina, objetos de cristal, bronce y otros.
- Bisutería ordinaria y joyería falsa.
- Quincalla ordinaria y objetos de adorno.
- Encendedores mecánicos y accesorios, sin piedras preciosas.
- Maquinaria nueva o usada en general.
- Máquinas de coser, bordar y otras labores de aguja.
- Aparatos eléctricos de uso doméstico.
- Aparatos domésticos no eléctricos.
- Balanzas, básculas, pesas y análogos.
- Aparatos especiales contra incendios.
- Objetos de todas clases para instalaciones eléctricas.
- Aparatos para la avicultura.
- Instrumentos músicos de todas clases y accesorios.
- Aparatos de radiotelefonía, televisión, cine....
- Máquinas de escribir, calcular, registrar, copiar.
- Instrumentos científicos, náuticos, ópticos, fotografía.
- Aparatos terapéuticos y de investigación clínica.
- Aparatos de ortopedia y quirúrgicos.
- Aeroplanos, helicópteros, coches y embarcaciones.
- Carros, tartanas, barcas y remolques.
- Velocípedos con motor.
- Embarcaciones deportivas sin motor.
- Bicicletas, triciclos y coches de niños e inválidos.
- Artículos para la construcción de carrocerías.
- Accesorios y recambios para todo tipo de vehículos.
- Efectos navales y útiles marinos.
- Antigüedades, excepto muebles.
- Objetos de regalo o recuerdos; no transformables posteriormente.
- Armas de fuego nacionales y accesorios.
- Toda clase de armas blancas.
- Toda clase de ornamentos y artículos religiosos.
- Imágenes religiosas (exclusivamente).
- Metales viejos, excepto los preciosos.

2º.- **COMERCIO AL POR MENOR DE: MINERALES METALES Y SUS ALEACIONES, TRANSFORMADOS METÁLICOS, MAQUINARIA DE TODAS CLASES, EN AMBULANCIA, N.C.O.P., JARDINES, PARQUES DE RECREO Y JUEGOS.**

- Metales de todas clases y sus aleaciones.
- Metales, sin poder tener existencia de hierro o acero superior.
- Ferretería, cerrajería, clavazón.
- Menaje de cocina, neveras no eléctricas, cuberterías.
- Cuchillos, navajas, tijeras, hojas de afeitar.
- Jaulas metálicas.
- Muebles de metal dorado, blanco o acero bruñido.
- Camas, mesillas, somieres..., metálicos.
- Muebles en hierro pintado o barnizado.
- Rejas y persianas metálicas
- Quinqués, lámparas, candelabros y análogos.
- Damasquinados en tiendas.

- Damasquinados en portal.
- Relojes de todas clases.
- Relojes ordinarios, despertadores y de pared.
- Relojes, en ambulancia, con automecánico.
- Joyas, piedras preciosas y objetos de oro, plata, platino.
- Bisutería fina.
- Quincalla, objetos de cristal, bronce y otros.
- Bisutería ordinaria.
- Quincalla ordinaria, objetos de adorno.
- Portal de joyas, piedras preciosas y oro, plata y platino.
- Portal de quincalla y bisutería de todas clases.
- Placas, cruces, condecoraciones.
- Encendedores mecánicos y accesorios.
- Maquinaria nueva o usada en general.
- Máquinas de coser, bordar y otras labores de aguja.
- Máquinas usadas de coser, bordar....
- Aparatos eléctricos de uso doméstico.
- Aparatos domésticos no eléctricos.
- Balanzas, básculas, pesas y análogos.
- Aparatos especiales contra incendios.
- Objetos de toda clase para instalaciones eléctricas.
- Aparatos para avicultura y apicultura.
- Instrumentos músicos de todas clases y accesorios.
- Aparatos de telefonía, televisión, cine....
- Máquinas de escribir, calcular, registrar....
- Máquinas usadas de escribir, calcular, registrar....
- Aparatos científicos, náuticos, ópticos, fotográficos..
- Aparatos exclusivos de laboratorio.
- Aparatos de terapéutica y clínicos.
- Aparatos de ortopedia y quirúrgicos.
- Aviones, avionetas, helicópteros.
- Coches, camiones y embarcaciones a motor.
- Motocicletas, motocarros y velocípedos con motor.
- Embarcaciones deportivas sin motor.
- Bicicletas, triciclos, coches niños e inválidos.
- Carros, tartanas y remolques.
- Automóviles y motocicletas sin tener establecimiento.
- Coches y motos, por cuenta de establecimiento matriculado.
- Artículos para la construcción de carrocerías.
- Accesorios y recambios para vehículos.
- Hierro y acero, en ambulancia con automecánico.
- Hierro y acero, en ambulancia sin automecánico.
- Ferretería y cuchillería en ambulancia con automecánico.
- Ferretería y cuchillería en ambulancia sin automecánico.
- Hojalatería y latonería, en ambulancia con auto.
- Hojalatería y latonería, en ambulancia sin auto.
- Damasquinados en ambulancia.
- Relojes, en ambulancia, con automecánico.
- Relojes, en ambulancia, sin automecánico.
- Joyería y platería en ambulancia.
- Bisutería fina y ordinaria en ambulancia.
- Quincalla y bisutería en ambulancia con auto.
- Quincalla y bisutería en ambulancia sin auto.
- En ambulancia, de máquinas agrícolas o industriales.
- En ambulancia, de máquinas agrícolas o industriales por cuenta de establecimientos abiertos debidamente matriculados.
- Puesto de quincalla y bisutería ordinaria.
- En ambulancia, de aparatos científicos, telefonía....
- En ambulancia, de aparatos científicos, telefonía, cine, por cuenta de establecimientos matriculados.
- En ambulancia, con automóvil, de todo tipo de máquinas.
- En ambulancia, sin automóvil, de todo tipo de máquinas.
- Artículos de cirugía y ortopedia en ambulancia.
- Artículos de cirugía y ortopedia en ambulancia, por cuenta de establecimientos debidamente matriculados.
- Toda clase de artículos de metal.
- Efectos navales y artículos marinos.
- Objetos nuevos de adorno, recuerdo o regalo.
- Artículo para fumadores.
- Todo tipo de objetos usados, incluidas joyas de ocasión.
- Artículos para uniformes civiles y militares.
- Armas de fuego y artículos de deporte y viaje.
- Armas de fuego nacionales y accesorios.
- Armas blancas de todas clases.
- Toda clase de ornamentos y artículos religiosos.
- Imágenes religiosas exclusivamente.
- Tiro de pistola y demás armas de fuego o automáticas.
- Aparatos de tracción mecánica para la diversión en circos y ferias.
- Dinamómetros para medir la fuerza, aparatos de vistas y audiciones.

ANEXO I: TABLA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ . TABLA SALARIAL 2012

GRUPO PRIMERO	
PERSONAL TECNICO TITULADO	
Categorías	S.Base Mes (Euros)
Titulado de Grado Superior	1156,24

Categorías	S.Base Mes (Euros)
Titulado de Grado Medio	1057,81
Ayudante Técnico Sanitario	992,09
GRUPO SEGUNDO	
PERSONAL TECNICO TITULADO	
Categorías	S.Base Mes (Euros)
Director	1222,07
Jefe de División	1139,90
Jefe de Personal	1123,50
Jefe de Compras	1123,50
Jefe de Ventas	1123,50
Encargado general	1123,50
Jefe de Sucursal y Supermercado	1057,81
Jefe de Almacén	1057,81
Jefe de Grupo	1024,78
Jefe de Sección Mercantil	1004,91
Encargado de establecimiento, Vendedor, Comprador, Subastador.	975,64
Interprete	975,64
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	0,00
Viajante	982,37
Corredor de Plaza	975,64
Dependiente Mayor (10% más que el Dpte de 22 años)	1055,13
Dependiente de 22 años en adelante	959,18
Ayudante de Dependiente	893,59
GRUPO TERCERO	
PERSONAL TECNICO NO TITULADO	
Categorías	S.Base Mes (Euros)
Director	1222,07
Jefe de División	1062,85
Jefe Administrativo	1077,53
Secretario	965,79
Contable	982,24
Jefe de Sección Administrativo	1038,07
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Contable, Cajero o Taquimec. e idiomas	982,37
Oficial Admto.u operador máquinas contables	959,18
Auxiliar Admto. O perforista	893,59
Aspirante de 16 a 18 años	602,58
Auxiliar caja mayor 20 años	894,70
Auxiliar caja de 18 a 20 años	840,99
Auxiliar caja de 16 a 18 años	602,05
GRUPO CUARTO	
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
Categorías	S.Base Mes (Euros)
Jefe de Sección de Servicios	1024,92
Dibujante	1057,81
Escaparartista	1038,07
Ayudante de Montaje	847,55
Deliniante	926,45
Visitador	926,45
Rotulista	926,45
Cortador	975,61
Ayudante de Cortador	919,86
Jefe de Taller	933,36
Jefe de Taller de Automoción	1029,42
Profesional de Oficio de 1ª	913,29

Categorías	S.Base Mes (Euros)
Profesional de Oficio de 2ª	878,77
Profesional de Oficio de 3ª	866,71
Oficial 1ª de Automoción	1007,29
Oficial 2ª de Automoción	969,18
Oficial 3ª de Automoción	955,90
Capataz	873,87
Mozo Especializado	857,44
Ascensorista	840,99
Telefonista	840,99
Mozo	840,99
PERSONAL SUBALTERNO	
Conserje	860,70
Cobrador	873,87
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero y Personal de Limpieza	840,99
Personal de Limpieza (por horas)	5,53
CONCEPTOS ECONÓMICOS	concp.econ. (Euros)
ART.6.- SALARIO MINIMO GARANIZADO	
trabajadores mayores de 18 años	840,99
ART.12.- DIETAS	
Por almuerzo	12,36
Por cena	12,36
Por dormir	18,08
Por desayuno	3,14
ART.14.- PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	2,30
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS	
Salario de 16 a 25 años	655,79
ART.23- AYUDA A LA ENSEÑANZA	
Hijos en edades entre 4 y 18	9,77

Nº 79.581

**CONSEJERIA DE AGRICULTURA, PESCA Y MEDIO AMBIENTE
CADIZ**

INFORME DE VALORACIÓN AMBIENTAL DE LA MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANÍSTICA DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA (CÁDIZ), SECTOR SU-CN POBLADO DE DOÑA BLANCA EXPTE. PU 19/09

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, y en los artículos 9.1, 25 y 27 del Decreto 292/1995, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Evaluación de Impacto Ambiental de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de aplicación conforme lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta de dicha Ley, se realiza y se hace público para general conocimiento, el Informe de Valoración Ambiental del Expediente PU.19/09 sobre la Modificación Puntual del Plan General de Ordenación Urbanística de El Puerto de Santa María (Cádiz), sector SU-CN Poblado de Doña Blanca, consistente en la clasificación de un ámbito de suelo no urbanizable común como suelo urbanizable ordenado.

OBJETO: La Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, establece en su artículo 36 la necesidad de someter al procedimiento de Evaluación Ambiental los instrumentos de planeamiento urbanístico señalados en las categorías 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 12.7 y 12.8 del Anexo I de la citada Ley, que se lleven a cabo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Dado que el documento presentado, Modificación Puntual del Plan General de Ordenación Urbanística de El Puerto de Santa María (Cádiz), sector SU-CN Poblado de Doña Blanca, se encuentra incluido en el punto 12.3 del Anexo I de la citada Ley (Planes Generales de Ordenación Urbanística, así como las innovaciones que afecten al suelo no urbanizable) y Anexo del Decreto 292/1995, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Evaluación de Impacto Ambiental de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se formula el presente Informe de Valoración Ambiental conforme a lo establecido en el artículo 40 de la Ley 7/2007 y artículo 40 del Reglamento de Evaluación Ambiental.

Este Reglamento de Evaluación de Impacto Ambiental, aprobado por el Decreto 292/1995, de 12 de diciembre, de aplicación hasta que se desarrolle reglamentariamente el procedimiento para la evaluación ambiental de los instrumentos de planeamiento urbanístico conforme a lo establecido en la disposición transitoria cuarta de la Ley 7/2007, establece el procedimiento de Evaluación Ambiental aplicable a los planes urbanísticos y sus modificaciones. El Informe de Valoración Ambiental se realiza con posterioridad a la aprobación provisional de la figura de planeamiento urbanístico