



# BOP

LUNES, 16 DE MAYO DE 2011

Nº 110

## DIPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org  
www.deputacionlugo.org

Dep. Legal: LU-1-1968

Administración: San Marcos, 8 - 27001 Lugo  
Tel.: 982 260 124/25/26 - Fax: 982 260 205

### XUNTA DE GALICIA

#### XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR DE LUGO

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo para o sector COMERCIO DO METAL, da provincia de Lugo, asinado o día 24 de marzo de 2011, pola representación da Asociación de Comerciantes e Industriais Metalúrxicos de Lugo, Asociación de Instaladores Electricistas e de Telecomunicacións de Lugo, Asociación de Empresarios Calefactores e Fontaneros da Provincia de Lugo, Asociación de Fabricantes de Ventanas da provincia de Lugo, Asociación de Talleres de Reparación de Vehículos de Lugo e das centrais sindicais UGT (58.33 %), CCOO (39.58%) e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

#### ESTA XEFATURA TERRITORIAL, ACORDA:

Primeiro: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta Xefatura, así como o seu depósito.

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

Lugo, 10 de maio de 2011.- Xefa do Servizo de Relacións Laborais, Matilde I. Alonso da Cunha

#### .TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DO COMERCIO DO METAL DE LUGO

#### CAPÍTULO I EXTENSIÓN E ÁMBITO DO CONVENIO

##### Artigo 1.- ARTIGO PRELIMINAR

O presente Convenio ten como obxecto establecer certos criterios particulares, non recollidos na Lexislación Laboral, para as melloras das relacións laborais das empresas por el afectadas.

##### Artigo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL E PERSOAL

No seu aspecto territorial, funcional e persoal, o presente Convenio Colectivo afectará a tódalas empresas e aos cadros de persoal de traballadores a elas pertencentes, ubicadas na provincia de Lugo que se rexan pola Ordenanza de Comercio, e figuren encadradas, en canto a súa actividade se refire, no Sector do Metal. Exceptuaránse aquelas empresas que no día da data teñan aprobado Convenio Colectivo de empresa ou estean pendentes da súa aprobación.

##### Artigo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

A vixencia do presente Convenio estenderase dende o 1 de xaneiro de 2010 ao 31 de decembro de 2012, con independencia da data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia, retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2010 conforme ao disposto no presente texto.

##### Artigo 4.- 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 5.- CONDICIÓN MAIS BENEFICIOSAS

Tódalas melloras contidas no presente Convenio, establécense con carácter de mínimas, dentro das condicións pactadas respetaranse as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas que as aquí dictadas, manténdose os "ad personam" en canto excedan o cómputo anual.

#### **Artigo 6.- PUBLICIDADE DO CONVENIO**

As empresas de ámbito deste convenio terán que ter exposto nos seus centros de traballo un exemplar do mesmo para debido coñecemento de todo o persoal.

### **CAPÍTULO II** **CONTRATACIÓN E EMPREGO**

#### **Artigo 7.- CRITERIOS XERAIS**

As partes asinantes do presente Convenio consideran como obxectivo prioritario o mantemento do emprego e a creación de novos postos de traballo comprometéndose a propiciar dentro de marcos negociados as medidas necesarias para a consecución do dito obxectivo no conxunto das empresas do sector.

#### **Artigo 8.- CONTRATO DE TRABAJO**

A iniciación da prestación de servizos por parte do traballador na empresa realizarase o través do contrato escrito cando así o impoña norma legal.

Da mesma forma, formalizaranse por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación dos contratos de traballo cando unha norma legal así o impoña.

Farase constar no contrato de traballo o contido xeral das condicións que se pacten. En todo caso considerárase contido mínimo do contrato de traballo formalizado por escrito o seguinte: a identificación das partes contratantes, duración do contrato, xornada de traballo, duración das vacacións, centro de traballo, grupo, nivel ou categoría profesional do traballador, retribución pactada e a expresión do convenio colectivo aplicable.

#### **Artigo 9.- PERÍODO DE PROBA**

Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso serán os seguintes:

- Técnicos titulados.- 6 meses
- Técnicos non titulados.- 2 meses
- Administrativos.- 1 mes
- Profesionais de oficio.- 1 mes
- Resto do persoal.- 15 días

No non regulado haberá que a terse ó disposto no artigo 14 do Estatuto dos Traballadores. Durante a duración do aludido período de proba será de aplicación a totalidade do establecido no presente Convenio. Será nulo calquera pacto individual polo que se amplíe a duración dos períodos que se establecen.

Transcurrido o período de proba sen que se produza desestimación por calquera das partes o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestado na antigüidade do traballador na empresa. Previo acordo entre as partes, as situacións de incapacidade temporal que afecten ó traballador durante o período de proba interrumpirán o cómputo do mesmo.

#### **Artigo 10.- CONTRATACIÓN ESTABLE OU INDEFINIDA**

1.- As partes asinantes do presente Convenio, co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, acordan fomenta-la contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo das empresas de mais de 3 traballadores nos seguintes termos:

Año 2010: cadro de persoal fixo mínimo do 40% do cadro de persoal total.

Año 2011: cadro de persoal fixo mínimo do 50% do cadro de persoal total.

Aos efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomaráse en conta a media dos últimos 24 meses.

2.- Exceptúanse do previsto no apartado anterior as empresas de nova creación e as empresas que, durante a vixencia do Convenio, incrementen o seu cadro de persoal total de modo significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de traballadores da empresa a lo menos nun 30%.

As empresas ás que se fai referencia neste apartado contarán cun período de carencia de 2 anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo de xeito que, ó cumprirse 3 anos, ben dende a creación da empresa, ben dende o incremento significativo do emprego, ditas empresas haberán de cumpri-lo establecido no apartado 1 tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.

3.- A taxa de estabilidade fixada no presente artigo se terá en conta aos efectos de acceso ou mellora dos incentivos á contratación que as Administracións Públicas, no seu caso, establezan nas súas políticas de emprego.

## **Artigo 11.- CONTRATACIÓN EVENTUAL**

### **1.- Contrato en Prácticas**

O contrato de traballo en prácticas terá por finalidade facilita-la práctica profesional dos traballadores ou traballadoras para perfecciona-los seus coñecementos e adaptalos ó nivel de estudos cursados.

Establécese unha retribución mínima garantizada para os traballadores en prácticas no ámbito de aplicación do presente Convenio, nas seguintes cuantías, sin que, en ningún caso, os salarios destes traballadores podan ser inferiores ó 60% e ó 75% durante o primeiro e segundo ano de contrato, respectivamente, ós salarios correspondentes á categoría da que señan traballadores en prácticas.

- Primeiro ano de contrato.- 844,72 euros
- Segundo ano de contrato.- 961,53 euros

As empresas que teñan contratados a traballadores a través de contratos en prácticas, ó término dos mesmos, converterán un 30% como mínimo, destes contratos, en contratos indefinidos de fomento do emprego.

### **2.- Contrato para a Formación**

Habida conta de que o contrato para a formación debe ser fundamentalmente un contrato formativo, non caberá no ámbito de aplicación do presente convenio a formalización dun contrato de traballo para a formación que teña por obxeto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio ou dun posto de traballo non cualificado.

A formación teórica no contrato para a formación terá unha duración mínima do 15% da xornada laboral diaria, e máxima do 20%, podéndose impartir acumulando semanalmente o tempo destinado a formación. Por acordo ca representación legal dos traballadores ou cos propios traballadores, poderáanse establecer períodos de formación ó comenzo do contrato, no intermedio e na fase final do mesmo.

En todo caso o salario de contratación dos traballadores para a formación será como mínimo igual ó 75% e 90% do salario base da categoría profesional para a que se forma o traballador durante, respectivamente, o primeiro, e o segundo ano de vixencia do contrato. O resto das condicións laborais, tales como pluses, percibiráse en proporción o tempo de traballo efectivo.

Establécese unha indemnización por finalización de contrato consistente no abono de 10 días de salario por ano de servizo na empresa, sempre e cando o traballador non continúe na empresa baixo outra modalidade de contratación.

As empresas que teñan contratados a traballadores a través de contratos para a formación, ó término dos mesmos, converterán un 30% como mínimo, destes contratos, en contratos indefinidos de fomento do emprego.

### **3.- Contrato Eventual do Artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores**

Os contratos previstos no Artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores poderán ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezaoto meses, en tanto en canto non se aprobe un Acordo Marco para o sector de ámbito estatal ou autonómico que regule esta materia, suposto no que a duración destes contratos rexirase polo disposto no Acordo Marco.

As empresas que teñan contratados a traballadores a través de contratos eventuais dos previstos neste artigo, ó término dos mesmos, converterán un 20% como mínimo, destes contratos, en contratos indefinidos de fomento do emprego.

## **Artigo 12.- PREAVISO FINAL DE CONTRATO**

1.- Á finalización do contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificalo cese ó traballador por escrito e con 15 días de antelación á data de finalización dos contratos de duración igual ou superior ós 6 meses.

O incumprimento desta obriga por parte da empresa levará emparellado o dereito do traballador a ser indemnizado co importe dun salario diario por cada día de retraso nos prazos de preaviso.

2.- Pola súa parte, os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo na empresa e estean contratados por medio de contrato de duración igual o superior ós 6 meses, estarán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

- Técnicos.- 30 días
- Empregados ou operarios.- 15 días

O incumprimento da obriga de preavisar coa referida antelación dará dereito á empresa a descontar da liquidación do traballador unha cuantía equivalente ó importe do seu salario diario por cada día de retraso no aviso.

3.- A empresa entregaralle ao traballador copia do finiquito con 3 días de antelación ao cesamento. A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a antelación na entrega do finiquito será de 5 días.

Non se dará tal obriga, e polo conseguinte non nace este dereito, se o traballador cesa voluntariamente na empresa e incumpre ca súa obriga de avisar coa debida antelación.

O incumprimento desta obriga por parte da empresa levará, pola súa banda, emparellado o dereito do traballador a ser indemnizado co importe dun salario diario por cada día de retraso nos prazos de preaviso. Non se dará tal obriga, e polo conseguinte non nace este dereito, se o traballador incumpliu a de avisar coa debida antelación.

### **Artigo 13.- INDEMNIZACIÓN CONTRATOS NON INDEFINIDOS**

As empresas acollidas a este Convenio aboarán ós traballadores á finalización dos contratos temporais, incluídos os contratos de interinidade e os contratos formativos, calquera que fose a data na que se concertaran, unha indemnización de cuantía equivalente a:

- a) No caso de empresas cunha taxa de estabilidade [porcentaxe de traballadores fixos con relación ó total da plantilla] do 50% ou superior: 10 días de salarios por cada ano de servicio.
- b) No caso de empresas cunha taxa de estabilidade inferior ó 50%: 14 días de salarios por cada ano de servicio.

Ós efectos anteriores, teráse en conta como taxa de estabilidade a media de traballadores fixos dos dozes meses anteriores á data de finalización do contrato temporal con relación á media da plantilla total da empresa para o mesmo período.

Esta indemnización haberá de incluírse no recibo de salarios ca liquidación correspondente ó cese.

### **ARTIGO 14.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

As empresas afectadas polo presente Convenio, cando contraten os servizos de ETTs, exixirán a estas que garanten ós traballadores postos a súa disposición as condicións económicas e sociais establecidas no presente Convenio.

En calquera caso a utilización dos contratos de posta a disposición das ETTs queda limitada á realización de tarefas especiais non habituais dentro da actividade normal da empresa; á cobertura de imprevistos tales como incapacidade temporal, vacacións ou licencias; e á satisfacción de necesidades temporais cando se acredite a imposibilidade de atopar persoal propio.

Non se poderán celebrar contratos de posta a disposición para a cobertura de postos de traballo que na Evaluación de Riscos Laborais foran considerados de risco grave ou moi grave para a seguridade e saúde dos traballadores.

## **CAPÍTULO III TEMPO DE TRABAJO**

### **Artigo 15.- XORNADA DE TRABAJO**

A) Xornada anual.- A xornada laboral durante a vixencia do presente Convenio queda fixada en 1776 horas anuais de traballo efectivo, distribuíndose de luns a venres, ámbolos dous incluídos, salvo o disposto nos apartados C) e D) do presente Artigo.

Dentro da xornada prevista no presente Artigo os días 24 e 31 de decembro consideraranse con carácter xeral como días non laborables e retribuídos. No caso de que os traballadores teñan que prestar servizos nas datas sinaladas por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ó público, as empresas haberán de substituír o disfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente.

B) Calendario laboral.- As empresas poderán distribuír a xornada de traballo efectiva establecida no presente Convenio ó longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, debendo fixar tal distribución no correspondente calendario laboral antes do 1 de marzo de cada ano e expoñe-lo no taboeiro de anuncios da empresa.

Naquelas empresas que á data indicada, 1 de marzo de cada ano, non se procedera a establecer a distribución da xornada anual de traballo vixente na empresa, e para o caso de que tivera lugar, conforme ó horario de traballo, un exceso sobre a xornada anual de traballo efectiva pactada, cada traballador disfrutará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos, a maiores dos días 24 e 31 de decembro, os días que anualmente acorde a Comisión Paritaria do Convenio en número suficiente para que non teña lugar exceso de xornada e que serán retribuídos ó 100% do salario real do traballador, con independencia de que, por exceso de xornada, teña dereito a outros descansos. No caso de que, por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ó público, os traballadores teñan que prestar servizos nas datas sinaladas pola Comisión Paritaria, as empresas terán que substituír o disfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente.

Para o ano 2011, nas empresas que non distribuían a xornada anual de traballo no prazo dun mes a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, e para o caso de que tivera lugar un exceso sobre a xornada anual pactada, cada traballador disfrutará como días inhábiles ou non laborables retribuídos, os seguintes:

- 16 de maio
- 31 de outubro
- 5 ou 9 de decembro (a eleixir)
- 23 de decembro
- 30 de decembro

C).- A empresa fica facultada para nomear un servicio en sábados, en orde a manter un nivel de asistencia ó público, así como, no seu caso, funcións de mantemento en xeral, que en ningún caso será superior ó 50% da plantilla. Ningun traballador está obrigado a prestar servicios dous sábados seguidos.

Aqueles traballadores que presten servicios os sábados, disfrutarán do descanso equivalente ó luns, de forma que disfruten un descanso ininterrompido de 48 horas, salvo que por acordo da empresa e traballadores decidan manter outro sistema de descanso, incluído aquel que viñera utilizando na actualidade.

D) Os traballadores que realicen a súa xornada en domingo e festivo terán dereito a un descanso compensatorio de dous días por cada domingo ou festivo traballado, a disfrutar dentro dos dous meses seguintes, segundo acordo entre a empresa e o traballador.

#### **Artigo 16.- HORARIO DE TRABAJO**

A empresa expoñerá en cada centro de traballo o calendario laboral pactado, que deberá conte-lo horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes.

#### **Artigo 17.- VACACIONES**

O persoal afectado polo presente Convenio, gozará dunhas vacacións anuais de 30 días naturais ininterrompidos, salvo acordo contrario das partes. A época do seu goce será preferentemente entre os meses de xuño, xullo, agosto e setembro. O calendario de vacacións anuais haberá de pactarse entre empresa e traballadores antes do 1 de abril de cada ano.

No caso de que, antes de iniciado o disfrute do período de vacacións, o traballador pase a situación de IT derivada de accidente de traballo de modo que coincida o tempo de disfrute de vacacións co período de IT, sinalarase un novo período vacacional entre a empresa e o traballador dentro do ano natural ó que correspondan as vacacións.

Cando o período de vacacións coincida no tempo cunha IT derivada de embarazo, o parto ou a lactancia natural, ou co período de suspensión do contrato por maternidade, se terá dereito a disfrutar as vacacións en data distinta á de IT ou período de suspensión ó finalizar o mesmo, aínda que terminara o ano natural ó que correspondan as vacacións.

As vacacións correspondentes ó ano natural poderán disfrutarse no ano natural seguinte sempre que medie acordo ó respecto entre a empresa e o traballador.

O salario a percibir durante as mesmas virá determinado polo salario base, plus ex antigüidade, plus compensación e sobresoldo de transporte.

#### **Artigo 18.- PERMISOS E LICENCIAS**

Avisando coa debida antelación, o traballador terá dereito a permisos retribuídos polas seguintes causas:

- a) Por falecemento do cónxuxe, fillos ou pais do traballador 4 días naturais e 5 días se ocorre fora da provincia. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito.
- b) Por falecemento de abós, abós políticos, netos, netos políticos, pais políticos, fillos políticos, irmáns, irmáns políticos 2 días naturais e 4 se ocorre fora da provincia. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito.
- c) Por falecemento de tíos -por consangüinidade-, 1 día.
- d) Por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario de cónxuxe, fillos, fillos políticos, pais, pais políticos, netos, netos políticos, abós, abós políticos, irmáns ou irmáns políticos 2 días naturais. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desplazamento ó efecto, o prazo será de 4 días. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, nos casos de licenza por hospitalización, o traballador poderá facer uso la licenza en calquera momento mentres dure a hospitalización, ben disfrutando dos días de xeito continuado, ben disfrutando dos días de xeito partido.

- e) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns. Cando fose fora da provincial, se terá dereito a un día máis. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito.
- f) Quince días naturais en caso de matrimonio do traballador e tres días naturais por nacemento ou adopción de fillo. Neste último caso cando o traballador necesite facer un desplazamento, o prazo será de 4 días.
- g) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso ó empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral.  
Asimesmo terán dereito á asistencia a consulta médica de especialista coincidindo o horario de consulta co do traballo, sempre que sexa xustificada e polo tempo necesario.
- h) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social cando, coincidindo o horario de consulta co do traballo, se prescriba a dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presenta-lo traballador ó empresario o volante xustificativo da referida prescripción médica. Nos casos de asistencia a consulta do médico de cabecera da Seguridade Social, coincidindo o horario de consulta co do traballo, hasta un límite de 20 horas anuais.
- i) Un día laborable polo cambio de domicilio habitual debendo ser éste debidamente xustificado.

Estos permisos serán retribuídos sobre salario base da primeira columna da táboa salarial anexa, plus de transporte e compensación, incrementándose, no seu caso, co plus de ex antigüidade.

i) En caso de cumprimento de deberes públicos de carácter inexcusable e persoal, polo tempo indispensable para o cumprimento de tales deberes, percibindo tódolos conceptos.

Sen perxuízo de todo o anterior, no caso de enfermidade grave de familiares por consanguinidade en liña directa ascendente ou descendente ata o segundo grado, os traballadores poderán solicitar a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo lincencia de 5 días sen soldo. As empresas poderán denegar o disfrute desta lincencia por causas organizativas tales como períodos de maior actividade, acumulación de tarefas, ausencias imprevistas ou similares.

En todo caso os traballadores terán dereito ás lincencias e permisos previstos no Estatuto dos Traballadores hoxe en vigor.

#### **Artigo 19.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO**

Será de aplicación o establecido no apartado 4 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por nacemento, adopción o acollemento, e o establecido no apartado 5 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por risco durante o embarazo ou durante a lactación.

De igual xeito será de aplicación o establecido no artigo 48.bis do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por paternidade, suspensións que darán dereito ó traballador ó cobro do subsidio ou prestación económica a cargo do INSS.

De conformidade co previsto na letra n) do artigo 45.1 do Estatuto dos Traballadores, as traballadoras vítimas de violencia de xénero terán dereito a suspender o contrato de traballo tendo a suspensión unha duración inicial que non poderá exceder de 6 meses, agás que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de 3 meses ata un máximo de 18 meses.

#### **Art. 20.- REDUCCIÓN DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES**

a) Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia ó traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Igualmente, no caso de acordo ó respecto co empresario, se poderá acumular o tempo de lactancia en xornadas completas.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ámbolos dous traballen.

b) Redución da xornada por garda legal de menores e outros supostos:

Na aplicación do artigo 37.5 do Estatuto dos Traballadores, quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terán dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre, a lo menos, un octavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terán o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución da xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, si dous o mais traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de aproveitamento das reducións da xornada previstas nos parágrafos anteriores corresponderá ó traballador dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar ó empresario con 15 días de antelación á data na que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o uso deste permiso estarase ó previsto no apartado 6 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores.

c) Redución da xornada da traballadora vítima de violencia de xénero

A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se empreguen na empresa.

A concreción destes dereitos corresponderá á traballadora, sendo de aplicación o previsto no párrafo 4º do apartado b) do presente artigo.

Nos casos de redución da xornada por lactación, garda legal de menores ou coidado de familiares ou por nacemento de fillos prematuros ou que teñan que permanecer hospitalizados, de producirse extinción do contrato de traballo con dereito a indemnización, incluídos os supostos de despido, terase en conta para o cálculo da mesma o salario correspondente á xornada completa ou, no seu caso, o correspondente á xornada que tivera o traballador/a antes da redución. Esta previsión será igualmente de aplicación ós supostos de goce a tempo parcial dos períodos de suspensión por maternidade ou paternidade.

#### **Art. 21.- EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLOS E FAMILIARES**

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto

permanente como preadoptivo, aínda que estos sexan provisionais, a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a dous anos os traballadores para atender ó coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non puidera valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

Dita excedencia, cuido período de duración poderá disfrutarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, si dous o mais traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitalo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa. Cando un novo suxeito causante de dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que, no seu caso, viñese gozando.

O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional, a súa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente coa ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Non obstante, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva de posto de traballo se extenderá ata un máximo de 15 meses cando se trate de familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.

#### **Artigo 22.- EXCEDENCIA FORZOSA**

A excedencia forzosa se concede pola designación ou elección para un cargo público ou polo exercicio de funcións sindicais de ámbito provincial ou superior que imposibiliten a asistencia ó traballo, en ámbolos dous casos mentres dure o exercicio do cargo representativo.

A excedencia forzosa dará lugar ó dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade durante a súa vixencia. O reingreso se realizará dentro dos 30 días seguintes ó cese no cargo público ou sindical, perdéndose o dereito ó reingreso si se pretende exercitar este dereito transcurrido dito prazo.

#### **Art. 23.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

O traballador con a lo menos una antigüidade dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñezca a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser empregado de novo polo mesmo traballador se trancurrisen catro anos dende o final da anterior excedencia, salvo que, de mutuo acordo entre a empresa e o traballador, se reduza dito prazo.

O traballador en excedencia voluntaria só conserva un dereito preferente ó reingreso nas vacacantes de igual o similar categoría á súa que houbera o se produciran na empresa, e sempre que o soliciten con a lo menos un mes de antelación ó termo da excedencia.

Durante os período de excedencia, tanto si é forzosa como voluntaria, o traballador en ningún caso poderá prestar servicios que supoñan unha concurrencia desleal en relación á empresa. Si así o fixera, perdería automaticamente o seu dereito ó reingreso.

### **CAPÍTULO IV** **PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS**

#### **Artigo 24.- SALARIOS**

Os salarios que percibirá o persoal afectado polo presente Convenio serán os recollidos, co carácter de percepcións económicas mínimas garantizadas según categoría profesional, nas táboas que se acompañan como Anexos ao presente Convenio ou, no seu caso, no articulado do presente Convenio.

#### **Artigo 25.- INCREMENTO SALARIAL**

No primeiro ano de vixencia do Convenio, esto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2010, o incremento salarial será do IPC real estatal a 31 de decembro de 2010, o que supón un incremento do 3% sobre as táboas do ano 2009.

No segundo ano de vixencia do Convenio, esto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2011 o incremento salarial será do 1,5%.

No terceiro ano de vixencia do Convenio, esto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2012 o incremento salarial será do 1,5%.

#### **Artigo 26.- REVISIÓN SALARIAL**

Para o ano 2011 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2011 rexistre un incremento superior ao 1,25%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2011, servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

Para o ano 2012 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2012 rexistre un incremento superior ao 1%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2012 servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

**Artigo 27.- PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS. CONCEPTO E ESTRUCTURA**

As remuneracións económicas dos traballadores afectados polo presente Convenio estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial.

1º.- Conceptos que comprenden as retribucións salariais:

- a) Salario Base
- b) Complementos salariais: persoais, de posto de traballo, de cantidade ou calidade de traballo, pagas extraordinarias ou calquera outra remuneración que non responda ó concepto de complemento non salarial.

2º.- Complementos non salariais:

As prestacións e indemnizacións da Seguridade Social ou asimiladas a éstas; indemnizacións, compensacións ou suplidos por gastos que tivera que facer o traballador para a realización da súa actividade laboral, tales como ferramentas, ropa de traballo, gastos de viaxe ou locomoción, estancia, etc., así como calquera outra de ésta ou similar natureza ou obxeto; indemnizacións por cese, desprazamento, traslado, suspensión ou despido.

O carácter non cotizable dos complementos non salariais se axustará ó disposto na normativa vixente de aplicación.

**Artigo 28.- DEVENGO DO SALARIO**

O salario base se devengará, según o establecido para cada categoría profesional nas táboas salariais anexas, por mes natural.

O plus de transporte se devengará por mes natural polo importe que, para cada categoría profesional, se fixa nas táboas salariais anexas.

O complemento ex antigüidade se devengará por mes natural polo número de anos de cómputo do complemento e os importes que, para cada categoría profesional, se fixan nas táboas salariais anexas.

O plus de compensación se devengará por mes natural polos importes que, para cada categoría profesional, se fixan nas táboas salariais anexas.

As gratificacións extraordinarias se devengarán por meses naturais en función dos seguintes períodos:

- 1.- Paga de Xullo: do 1 de xaneiro ao 30 de xuño de cada ano
- 2.- Paga de Nadal: do 1 de xullo ao 31 de decembro de cada ano
- 3.- Paga de Beneficios: do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de cada ano

**Artigo 29.- PAGO DO SALARIO**

Tódalas percepcións, excepto da de vencemento periódico superior ó mes, se aboarán mensualmente por períodos vencidos, dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ó seu devengo.

As empresas ficarán facultadas para pagar as retribucións mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de paga ó través de entidade bancaria ou financeira.

**Artigo 30.- FINIQUITO**

Nos casos de terminación de contrato ou baixa voluntaria do traballador, entregaráselle ó traballador, copia do finiquito con tres días de antelación ao cese. A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a entrega da copia do finiquito terá lugar con cinco días de antelación ao cese.

**Artigo 31.- SALARIO BASE**

Para o ano 2010 será o que consta na primeira columna da táboa salarial adxunta como Anexo I, resultado de aplicar o incremento salarial para o ano 2010 sobre as táboas do ano 2009.

Para o ano 2011 será o que consta na primeira columna da táboa salarial adxunta como Anexo IV, resultado de aplicar o incremento salarial para o ano 2011 sobre as táboas do ano 2010.

Para o ano 2012 será o resultado de aplicar o incremento salarial pactado para o ano 2012 sobre as táboas salariais, no seu caso revisadas, do ano 2011. Para elo as partes asinantes, en canto constaten o IPC real estatal a 31 de decembro de 2011, procederán a confeccionar, se é o caso, as táboas salariais revisadas correspondentes ao ano 2011 e, en todo caso, as táboas salariais correspondentes ao ano 2012, que serán publicadas no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

**Artigo 32.- PLUS DE TRANSPORTE**

Establécese un sobresoldo de transporte mensual para tódalas categorías na cuantía que, para os anos 2010 e 2011, figuran na segunda columna dos Anexos I e IV respectivamente.

No ano 2012 se aplicará ao plus de transporte o incremento salarial pactado neste Convenio para o exercicio 2012 sobre o importe, no seu caso revisado, do ano anterior.

**Artigo 33.- COMPLEMENTO EX ANTIGÜIDADE**

A partires do 31 de Decembro de 1998 suprímese, no ámbito de aplicación do presente Convenio, o concepto económico de antigüidade, denominado Premio de Antigüidade (Artigo 12 do Convenio anterior). Segundo o



señalado, ó longo do ano 1.998 o Premio de Antigüedad continuou aplicándose tal e como se preveía no Convenio anterior (cuadrienios ó 5%).

Non obstante o anterior, as cuantías que corresponderían por anos de servizo a 31 de Decembro de 1998, manteráanse como un complemento "ad personam" denominado *ex antigüedad*, o cal sufrirá os mesmos incrementos anuais que tivera o resto do Convenio, non sendo, polo tanto, compensable nin absorbible con ningún outro incremento.

O importe mensual durante os anos 2010 e 2011 do complemento *ex antigüedad* que corresponde a cada traballador segundo categoría profesional por cada ano de antigüedad na empresa ata o 31 de decembro de 1998 se recolle nas táboas salariais de complemento *ex antigüedad* que se adxuntan ao presente Convenio como Anexos II e V respectivamente.

No ano 2012 se aplicará ao importe mensual do complemento *ex antigüedad* o incremento salarial pactado neste Convenio para o ano 2012 sobre o importe, no seu caso revisado, do ano anterior.

#### **Artigo 34.- PLUS DE COMPENSACIÓN**

Por outra banda, e en compensación ó disposto no artigo anterior, créase con efectos dende o 1 de xaneiro de 1999, no ámbito de aplicación deste Convenio, un *Plus de Compensación*, cotizable á Seguridade Social, co obxecto de compensar a perda que supón a desaparición da antigüedad.

O importe mensual durante os anos 2010 e 2011 do plus de compensación que corresponde a cada traballador segundo categoría profesional recóllese nas táboas salariais de plus de compensación que se adxuntan ao presente Convenio como Anexo III e VI respectivamente.

No ano 2012 se aplicará ao importe mensual do plus de compensación o incremento salarial pactado neste Convenio para o ano 2012 sobre o importe, no seu caso revisado, do ano anterior.

#### **Artigo 35.- COMPLEMENTO DE TRABALLO A QUENDAS**

Os traballadores contratados en réximen de xornada ordinaria que vexan modificado tal réximen por o de xornada a turnos rotativos, percibirán un complemento consistente no 20 % do Salario Base do Convenio.

#### **Artigo 36.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS**

Con carácter de complemento salarial, abonaranse dúas gratificacións extraordinarias, a razón, cada unha delas, de 30 días de salario base, plus *ex antigüedad* e plus de compensación, debendo facerse efectivas o día laborable inmediatamente anterior ó 22 de xullo e 22 de decembro respectivamente. Así mesmo, con idéntico carácter de complemento salarial, abonarase nos tres primeiros meses de cada ano unha paga denominada de beneficios, igualmente a razón de 30 días de salario base, plus *ex antigüedad* e plus de compensación.

#### **Artigo 37.- AXUDAS DE CUSTO**

a) Axudas de custo:

Todo traballador con dereito a axuda de custo percibirá a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo por axuda de custo completa a cantidade de 33,60 euros e por media axuda a cantidade de 13,59 euros, ou ben os gastos a xustificar, a elección da empresa.

No ano 2012 se aplicará o incremento salarial inicial pactado neste Convenio para o ano 2012 sobre os importes, no seu caso revisados, do ano anterior. En ningún caso a revisión das axudas de custo darán dereito ao cobro de atrasos por este concepto.

Naqueles casos nos que o desprazamento do traballador por motivos de traballo supoña a pernocta, con dereito a axuda de custo completa, as empresas adiantarán ó traballador o importe desta, ca salvedade dos casos nos que a propia empresa concerta e aboa a pernocta directamente e nos casos nos que a modalidade elexida sexa a de gastos a xustificar.

No caso de que se produzan modificacións en orden ó sistema de abono dos gastos de manutención e aloxamento empregado de modo habitual na empresa, haberá de comunicarse ó traballador con antelación.

b) Kilometraxe:

Canto o traballador, por necesidades da empresa e a requerimento desta e aceptación voluntaria daquel, tivera que desprazarse empregando o seu propio vehículo, percibirá a cantidade de 0,19 euros/kilómetro. Esta indemnización non operará cando se trate do desprazamento que o traballador teña que realizar ó seu centro de traballo para prestar servizos neste.

No caso de que, durante a vixencia do presente convenio, se modificase o límite non gravado polo IRPF -na actualidade 0,19 euros/kilómetro-, se revisará automaticamente a cuantía do kilometraxe prevista no presente apartado ata alcanzar o novo límite non gravado polo IRPF.

Os traballadores con dereito a kilometraxe conforme o presente apartado, lles será de aplicación o disposto no artigo 42 relativo á póliza de seguros por privación temporal do permiso de condución.

#### **Artigo 38.- CLAÚSULA DE DESCOLGAMENTO SALARIAL**

As partes asinantes do presente convenio acordan someterse ás seguintes normas en tódolos ámbitos de negociación, cando algunha empresa decida solicitar a inaplicación do incremento salarial pactado no presente convenio.

- a) Comunicar por escrito as súas pretensións á representación dos traballadores e á Comisión Paritaria do Convenio dentro dos 10 días naturais seguintes á publicación do mesmo no Boletín Oficial correspondente.
- b) No prazo máximo dos 30 días naturais posteriores á comunicación anterior aportará ós representantes dos traballadores a documentación acreditativa da petición:
- 1.- Memoria explicativa das causas que motivan a solicitude
  - 2.- Presuposto e conta de resultados dos dous anos anteriores
  - 3.- Presuposto e previsións do ano en curso
  - 4.- Informe relativo á situación dos aspectos financeiros, productivos, comerciais e de cotización á Seguridade Social e Facenda
- c) A vista da documentación aportada, se no prazo de 10 días non se acadase acordo remitirase á Comisión Paritaria a Resolución da discrepancia así como a documentación sinalada no punto b), a cal no prazo máximo de dez días resolverá a cuestión plantexada. Se neste prazo a Comisión non resolverse dita cuestión, procederase conforme no previsto no sistema de arbitraje AGA I de 15 de Marzo de 1995 [DOG de 4 de maio de 1995].
- d) Nas empresas nas que non exista representación legal dos traballadores a empresa comunicará dita petición de descolgue e a documentación acreditativa á Comisión Paritaria, procedéndose conforme o disposto no párrafo anterior.
- e) Os acordos acadados no ámbito da empresa establecerán, de xeito obrigado, os incrementos obrigados para a vixencia do convenio así como a forma e tempo para a súa recuperación. Do acordo acadado darase conta á Comisión Paritaria do Convenio, co obxecto de ter un seguimento dos problemas do sector e revisar que se cumplan os criterios marcados.

## **CAPÍTULO V ORGANIZACIÓN DO TRABALLO**

### **Artigo 39.- ORGANIZACIÓN DO TRABALLO**

A organización técnica e práctica do traballo corresponde á dirección da empresa, quen poderá establecer cantos sistemas de organización, racionalización e modernización considere oportunos, sempre que se realicen de conformidade coas disposicións legais sobre a materia.

A organización do traballo ten por obxecto acordar na empresa un nivel axeitado de produtividade baseado na utilización óptima dos recursos humanos e materiais. Elo é posible cunha actitude activa e responsable das partes integrantes, dirección e traballadores.

Sen mingúa da facultade aludida no parágrafo primeiro, os representantes dos traballadores terán funcións de orientación, proposta, emisión de informes, etc. no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de conformidade coa lexislación vixente e no exercicio das súas concorrencias en materia de información, consulta e colaboración.

## **CAPÍTULO VI DISPOSICIÓNS VARIAS**

### **Artigo 40.- COMPENSACIÓN NO CASO DE INCAPACIDADE TEMPORAL**

No caso de incapacidade temporal as empresas aboarán o complemento necesario para que, xunto coas prestacións aboadas pola Seguridade Social, o traballador perciba o importe íntegro das súas retribucións ata o límite de doce meses, aínda que o traballador fora substituído.

### **Artigo 41.- PÓLIZA DE SEGUROS**

As empresas suscribirán en favor dos traballadores, unha póliza de seguros que cubra, no caso de accidente de traballo e enfermidade profesional, os riscos de morte e invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez, nas seguintes contías:

Morte e invalidez permanente total: 22.000 euros.

Invalidez permanente absoluta e grande invalidez: 27.000 euros.

Os incrementos e melloras na cobertura da póliza á que se fai referencia neste artigo con relación os importes do Convenio anterior, haberán de formalizarse nun prazo de dous meses a partires da publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

A póliza á que se fai referencia neste artigo cubrirá os riscos xa sinalados coas exclusións previstas na normativa vixente, quedando en consecuencia excluídos da obriga de aseguramento os supostos previstos como exclusións xerais neste tipo de pólizas.

Non obstante a indemnización que se perciba con cargo ó seguro aquí convenido, considerárase como percibida a conta da indemnización que, no seu caso, puideran declarar, con cargo ás empresas, os Tribunais de Xustiza na vía penal, compensándose ata onde aquela non alcance.

### **Artigo 42.- PÓLIZA DE SEGUROS POR PRIVACIÓN TEMPORAL DO PERMISO DE CONDUCCIÓN**

As empresas suscribirán en favor dos traballadores que habitualmente conduzan vehículos da empresa, unha póliza de seguros que, no caso de privación temporal do permiso de conducir, cubra un subsidio mensual de

300 euros. Entenderáse que existe habitualidade na conducción cando o traballador conduza vehículos da empresa a lo menos 1/6 da súa xornada de traballo en cómputo mensual.  
Exclúese da cobertura do seguro os supostos de delitos contra a seguridade do tráfico e alcoholemias.

#### **Artigo 43.- PRÉSTAMO AOS TRABALLADORES**

As empresas crearán un fondo de préstamos para os seus traballadores. Para a súa concesión, así como para a determinación da súa contía, estarase ó mutuo acordo da empresa e o traballador. O mencionado préstamo non reportará intereses e a súa devolución deberá efectuarse no tempo que acorden empresa e traballador.  
As solicitudes de préstamos traerán como causa a adquisición de vivenda, automóbil, aboamento de gasto de enfermidades, etc.

#### **Artigo 44.- PREMIO DE CONSTANCIA**

Os traballadores que, contando con 10 anos de antigüidade na empresa, causen baixa na mesma a partires dos 60 anos e ata os 65, terán dereito ó disfrute de vacacións retribuídas.  
Se a baixa se producira ós 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses, reducíndose tal período de vacacións nun mes por cada ano en que se incremente a idade de baixa na empresa ata acadar os 65 anos.  
De conformidade co anterior, os traballadores que cesen na empresa ós 65 anos terán dereito a disfrutar dun mes de vacacións retribuídas. Se, cumpridos os 65 anos e seis meses de idade, os traballadores non houberan solicitado a xubilación, perderán o dereito a disfrutar deste complemento.  
As cantidades correspondentes á retribución das vacacións previstas no presente artigo serán calculadas sobre salario real e, para o seu disfrute, haberán de solicitarse no prazo de 3 meses a contar dende o cumprimento da idade correspondente.  
O disfrute das vacacións previstas no presente artigo farase efectivo coa correspondente antelación ó cese efectivo do traballador na empresa, debendo este comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa, que deberá entregar ó traballador que solicite o premio de constancia un certificado acreditativo do seu disfrute, no que constará o número de meses de vacacións ós que ten dereito.

#### **Artigo 45.- XUBILACIÓN FORZOSA**

Aos fins de facilitar o relevo xeneracional das plantillas e adaptar estas ás necesidades das empresas, a xubilación será obrigatoria ós 65 anos para aqueles casos nos que o traballador, habida conta das normas de determinación dos anos de cotización, teña dereito a xubilarse co 100% da pensión.

#### **Artigo 46.- XUBILACIÓN ESPECIAL AOS 64 ANOS**

Os traballadores incluído no ámbito de aplicación do presente Convenio poderán solicitar a xubilación especial aos 64 anos de conformidade co disposto no Real Decreto 1194/1985, de 17 de Xullo, debendo as empresas substituír aos traballadores simultaneamente ao seu cese por xubilación por outros traballadores nos termos previstos no citado Real Decreto.

#### **Artigo 47.- XUBILACIÓN PARCIAL**

As empresas e os traballadores poderán pactar, previa a existencia de común acordo, xubilacións parciais conforme á normativa vixente en cada momento, debendo en tales supostos a empresa substituír a xornada reducida simultaneamente á xubilación parcial por outro traballador contratado a medio de contrato de relevo nos termos sinalados na normativa.

Non obstante o anterior, se recoñece aos traballadores que cumpran os requisitos legalmente previstos para acceder á xubilación parcial o dereito a pasar a tal situación coa redución máxima da xornada que a normativa permita en cada momento. En tal caso, o tanto por cento da xornada que subsista para o traballador parcialmente xubilado acumularase a xornadas completas.

A solicitude de xubilación parcial deberá remitirse á empresa, tanto nos supostos do parágrafo primeiro como nos supostos do parágrafo segundo, cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial, salvo no caso de persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do Convenio, nos que o preaviso será de seis meses.

Exclúense do disposto no parágrafo segundo aqueles traballadores que ocupen postos de traballo que impliquen unha relación de especial confianza co empresario, tal é o caso de xefaturas, encargados, xerentes, etc. cuxo acceso á xubilación parcial requerirá en todo caso de común acordo entre empresa e traballador.

### **CAPÍTULO VII SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO**

#### **Artigo 48.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS**

As partes asinantes acordan constituír unha Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Prevención de Riscos Laborais, integrada por un representante de cada unha das centrais sindicais asinantes do Convenio e un número de representantes das Asociacións asinantes pola parte empresarial igual ó total das centrais sindicais.

Ámbalas dúas representacións comprométense a manter reunións periódicas previa convocatoria de calquera das partes con 15 días de antelación.

As funcións básicas da Comisión terán como obxectivos prioritarios:

1. Promove-la observancia das disposicións legais vixentes para a prevención dos riscos profesionais no ámbito do sector.
2. Prestar asesoramento ós empresarios e traballadores para evitar e reduci-los riscos que atenten á integridade física e saúde dos traballadores.
3. Dar a coñece-las normas e procedementos que, en materia de seguridade e hixiene, dicten os organismos competentes nesta materia.
4. Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos coñecementos médicos que se realicen ós traballadores deste sector.
5. Cantas outras funcións que a Comisión se atribúa, orientadas ó desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo no sector na provincia de Lugo.

#### **Artigo 49.- RECOÑECIMENTOS MÉDICOS**

As empresas vinculadas ó presente Convenio Colectivo estarán obrigadas á realización dun recoñecemento médico anual para todo o persoal, a través do Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, a través da Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais ou a través dun Servicio de Prevención alleo contratado pola empresa, elo con independencia das obrigas que recolle a Lei de Prevención de Riscos Laborais en materia de vixilancia da saúde.

As empresas estarán obrigadas a concede-lo tempo necesario para a realización destes recoñecementos, previa citación por escrito, na que deberá figurar a data e a hora.

#### **Artigo 50.- PRENDAS E EQUIPOS DE TRABALLO**

Tódolos traballadores terán dereito a que as empresas lles provean de tres buzos ou prenda similar cada ano, de uso obrigatorio, prohibíndose, salvo para o seu lavado e con permiso da empresa, sacar fora dos seus locais tales prendas.

Se proveerá de roupa e calzado impermeable ó persoal que teña que realizar labores á intemperie en réximen de choivas frecuentes, así como tamén ós que tivesen que actuar en lugares encharcados ou lodosos.

#### **Artigo 51.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

As empresas afectadas pola aplicación do presente Convenio, de conformidade co establecido no Artigo 17.2 da Lei 31/1995, do 8 de Novembro, de Prevención de Riscos Laborais, haberán de facilitar ós traballadores equipos de protección individual axeitados para o desempeño das súas funcións, obriga que, no caso de incumprimento, dará lugar ás sancións previstas no referido texto legal.

Do mesmo xeito, os traballadores afectados pola aplicación do Convenio virán obrigados ó emprego dos equipos de protección individual proporcionados polas empresas, elo de conformidade co establecido no Artigo 29 da Lei 31/1995, obriga que, no caso de incumprimento, suporá a comisión das infraccións previstas na normativa laboral de aplicación.

Ós efectos da elección dos equipos de protección individual axeitados, se terán en conta todas as circunstancias do posto de traballo, así como as circunstancias persoais do traballador que poideran influir na efectividade do equipo, tales como o uso de gafas graduadas, o estar afectado de alerxias ou similares.

#### **Artigo 52.- CAPACIDADE DISMINUIDA**

Aqueles traballadores que, por accidente de traballo ou enfermidade profesional ou común de longa duración vexan reducidas a súas facultades físicas ou intelectuais de xeito que sufran unha capacidade diminuída, terán preferencia para ocupar as vacantes que se produzan na empresa en postos acordes á súa capacidade sempre que contén coa aptitude ou idoneidade para o novo posto. Se exclúen deste suposto as vacantes que se produzan en postos de traballo que implican unha relación de especial confianza co empresario, tal é o caso de xefaturas, encargado, xerente.

En tales casos o traballador pasará a ocupar a categoría profesional que corresponda ás novas funcións ou tarefas a realizar, percibindo a retribución correspondente a dita categoría.

#### **Artigo 53.- PROTECCIÓN DA MATERNIDADE**

A avaliación de riscos á que se refire o artigo 16 da Ley de Prevención de Riscos Laborais deberá de comprender a natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo e parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influir negativamente na saúde das traballadoras ou do feto. Se os resultados desa avaliación revelaran un risco para a seguridade da saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo das traballadoras ou a lactación, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar o risco a través dunha adaptación das condicións de traballo ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Se eso non fora suficiente, o empresario, previa consulta cos representantes dos traballadores, ofertará á traballadora un poste de traballo ou unha función diferente, acorde co seu estado.

## **CAPÍTULO VIII DEREITOS SINDICAIS**

### **Artigo 54.- DEREITOS SINDICAIS**

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores gozarán das seguintes garantías sindicais: As empresas darán conta das novas contratacións que realicen á representación legal dos traballadores, se existise.

En tódalas empresas con representación legal dos traballadores, aquelas estarán obrigadas a ter un taboleiro de anuncios para a inserción de propaganda sindical. En canto á inserción da mesma, estarase ó disposto no Estatuto dos Traballadores.

De común acordo entre as empresas e representación dos traballadores (comités ou delegados), poderase pactar a acumulación mensual de horas sindicais nun só representante cando o cadro de persoal fose superior a 31 traballadores.

Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos Traballadores, as empresas facilitarán o exercicio de reunións informativas fóra da xornada laboral e durante dúas horas ó mes.

Cada un dos representantes legais dos traballadores poderá dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:

- Ata 100 traballadores: 15 horas
- De 101 a 250 traballadores: 20 horas

Quedarán incluídas neste crédito as horas destinadas a asistir ás convocatorias sindicais que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

## **CAPÍTULO IX FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **Artigo 55.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

As partes asinantes acordan constituír unha comisión paritaria provincial sectorial de formación profesional integrada por un representante de cada unha das centrais sindicais asinantes do Convenio e un número de representantes das Asociacións Empresariais asinantes igual ó total das centrais sindicais.

Serán funcións desta comisión:

- Requirit das administracións autonómicas competentes o recoñecemento desta comisión como interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiamento oficial que afecten ó sector do metal co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha coma nos que se poidan programar en adiante.
- Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para achegar a defini-la organización e programación da mesma, tanto ocupacional coma regulamentada (observatorio ocupacional).
- Elaborar plans formativos necesarios para conseguir-las homologacións das cualificacións profesionais dos traballadores técnicos, administrativos e manuais, cos seus equivalentes na Unión Europea.
- s outras funcións a comisión se atribúa, orientadas ó desenvolvemento e mellora da formación profesional no sector na provincia de Lugo.

Nesta perspectiva, as partes asinantes do presente Convenio acordan:

- Adherirse ó novo modelo de Formación Profesional suscrito pola Administración-Sindicatos-Patronal de data 6 de febreiro de 2006.
- Evitar calquera discriminación no acceso á formación.
- Velar pola transparencia do subsistema e pola mellora da calidade da formación.
- Mellorar a inversión pública e privada en formación continua.
- Flexibilizar o acceso á formación profesional do conxunto de traballadores para facilitar a súa participación.
- Potenciar o dereito individual da formación a través de permisos individuais de formación e oferta do contratos programa a que poidan acceder os traballadores libremente.
- Realizar os cursos de formación continua a través de plans de empresa nun 50% dentro da xornada laboral.
- Os traballadores que participen en cursos de formación continua teráselles en conta estes cursos a efectos de promoción profesional dentro da empresa.

### **Artigo 56.- PERMISOS INDIVIDUAIS DE FORMACIÓN**

Entendendo as partes asinantes que a formación e a especialización dos traballadores é un instrumento axeitado para a mellora da competitividade e da produtividade das empresas e para a mellora da empregabilidade e das condicións de promoción dos traballadores, os permisos individuais de formación previstos no Real Decreto 395/2007 e na Orde TAS/2307/2007 se empregarán con carácter preferente no ámbito de aplicación do presente Convenio para a asistencia a accións formativas relacionadas coa actividade da empresa e para cursar os ciclos educativos comprendidos na escolaridade obrigatoria.

## **CAPÍTULO X COMISIÓN MIXTA PARITARIA E LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA**

**Artigo 57.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

As partes firmantes acordan crear unha Comisión Mixta Paritaria do Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento, Comisión que estará composta por seis representantes da parte empresarial e igual número de representantes da parte social: catro en representación da central sindical UGT e dous en representación da central sindical CC.OO.

Serán funcións específicas desta Comisión as seguintes:

- a) Interpretación auténtica do Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sometan ambas partes de común acordo en asuntos derivados do Convenio.
- c) Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que, por normal legal, podan corresponder ós organismos competentes.
- d) Vixiar o cumprimento do pactado e estudia-la evolución das relacións entre as partes, para o cal estas poñerán no seu coñecemento cantas dúbidas, discrepancias e conflitos se produciran como consecuencia da aplicación do Convenio.
- e) Entender cantas outras cuestións tendan á maior efectividade práctica do Convenio.
- f) Realiza-las funcións otorgadas no presente Convenio relativas á cláusula de inaplicación salarial.

Os acordos ou resolucións adoptados por unanimidade pola Comisión Paritaria do Convenio terán carácter vinculante, se ben en ningún caso tales acordos ou resolucións poderán obstruír o libre exercicio respecto das accións e competencias administrativas e xudiciais.

A Comisión Paritaria se reunirá en todo caso a petición de calquera das súas partes integrantes, e sempre que lles sexa remitida solicitude ó respecto por calquera interesado.

As solicitudes poderán remitirse ás sedes de calquera das organizacións firmantes do presente Convenio.

**Artigo 58.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA**

En todo o que non estea previsto no presente Convenio continúan sendo de aplicación as normas legais de carácter xeral da Ordenanza Laboral para o Comercio, coas súas modificacións posteriores e os regulamentos de réximen interno da empresa respecto a aquelas que os teñan vixentes.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA**

As partes asinantes deste Convenio consideran o Acordo Interprofesional Galego sobre dos procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) como canle idóneo para a solución dos conflitos colectivos laborais.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

As partes comprométese, caso de constituírse unha mesa de negociación de ámbito autonómico, a acudir ás citadas negociacións.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA**

As partes asinantes, conscientes dos prexuízos que para empresas e traballadores ocasionan os supostos de concorrencia desleal, coinciden na necesidade de colaborar na erradicación de tales prácticas, previstas como infracción moi grave na normativa laboral de aplicación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

As partes firmantes, entendendo que o Convenio Colectivo ten que contribuír á mellora da competitividade das empresas, se comprometen ó estudio dos sistemas de produtividade que, a maiores de incidir na competitividade, facilitarían un reparto máis equitativo da produtividade na empresa.

Con tal obxecto, as partes, separada ou conxuntamente, poderán elaborar estudos e propostas nesta materia para o seu análise en futuras negociacións do Convenio, así como instar tales estudos en outros ámbitos de negociación nos que estean presentes as organizacións firmantes.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

As partes asinantes, entendendo que a negociación colectiva é un ámbito axeitado para promover a igualdade real entre mulleres e homes, acordan constituír unha comisión técnica de igualdade no prazo de dous meses dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

A Comisión Negociadora do Convenio fixará o número de representantes que integrará a comisión, que en todo caso estará composta por igual número de representantes da parte empresarial e da parte sindical asinantes do Convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA**

Os atrasos por diferencias de salarios consecuencia da entrada en vigor do presente Convenio aboaranse ós traballadores no prazo de dous meses dende a publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

## TÁBOAS 2010.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO

## Anexo I.- Táboas 2010

Vixencia: 01/01/10 ao 31/12/10

CATEGORIA PROFESIONAL	SOLDO	PLUS MENSUAL	P. COMP. AÑO	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO I</b>				
Titulado Grao Superior	1.143,03	41,73	1.058,55	18.704,76
Titulado Grao Medio	1.028,66	41,73	955,80	16.886,46
<b>GRUPO II</b>				
Director	1.221,56	41,73	1.128,90	19.953,06
Xefe de división	1.125,08	41,73	1.042,05	18.419,01
Xefe de persoal	1.105,83	41,73	1.024,95	18.113,16
Xefe de compras	1.105,83	41,73	1.024,95	18.113,16
Xefe de vendas	1.105,83	41,73	1.024,95	18.113,16
Encargado xeral	1.105,83	41,73	1.024,95	18.113,16
Xefe de sucursales	1.028,22	41,73	954,90	16.878,96
Xefe de almacén	1.028,22	41,73	954,90	16.878,96
Xefe de grupo	990,18	41,73	921,45	16.274,91
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, subastador	963,10	41,73	897,30	15.844,56
Viaxante	939,94	41,73	875,85	15.475,71
Corredor de plaza	932,28	41,73	868,80	15.353,76
Dependente	913,04	41,73	851,40	15.047,76
Dependente maior	999,83	41,73	929,40	16.427,61
Axudante	885,04	41,73	826,65	14.603,01
<b>GRUPO III</b>				
Director	1.221,56	41,73	1.128,90	19.953,06
Xefe de división	1.125,08	41,73	1.042,05	18.419,01
Xefe administrativo	1.051,76	41,73	976,65	17.253,81
Analista de ordenador	913,04	41,73	851,40	15.047,76
Contable	939,92	41,73	875,70	15.475,26
Caixeiro	939,92	41,73	875,70	15.475,26
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	913,04	41,73	851,40	15.047,76
Auxiliar administrativo perforista	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Aspirante de 16 a 18 anos	659,95	41,73	598,50	10.998,51
Auxiliar de caixa	898,93	41,73	838,80	14.823,51
<b>GRUPO IV</b>				
Xefe de sección de servicios	990,14	41,73	921,45	16.274,31
Xefe de taller	1.028,22	41,73	954,90	16.878,96
Profesional oficio de 1ª	899,01	41,73	826,65	14.812,56
Profesional oficio de 2ª	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Profesional oficio de 3ª	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Chófer	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Capataz	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Mozo especializado	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Mozo	885,04	41,73	826,65	14.603,01
<b>GRUPO V</b>				
Cobrador	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Persoal de limpeza (hora)	4,78			71,70

**TÁBOAS 2010.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO****Anexo II.- Complemento Ex Antigüedad 2010**

(Complemento por cada ano de servicio ata o 31/12/1998)

**Vixencia: 01/01/10 ao 31/12/10**

<b>CATEGORIA PROFESIONAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>ANUAL</b>
<b>GRUPO I</b>		
Titulado Grao Superior	14,30	214,50
Titulado Grao Medio	12,83	192,45
<b>GRUPO II</b>		
Director	15,26	228,90
Xefe de división	14,07	211,05
Xefe de persoal	13,82	207,30
Xefe de compras	13,82	207,30
Xefe de vendas	13,82	207,30
Encargado xeral	13,82	207,30
Xefe de sucursales	12,83	192,45
Xefe de almacén	12,83	192,45
Xefe de grupo	12,37	185,55
Encargados de establecimineto, vendedor, comprador, subastador	12,05	180,75
Viaxante	11,75	176,25
Corredor de plaza	11,67	175,05
Dependente	11,41	171,15
Dependente maior	12,49	187,35
Axudante	11,06	165,90
<b>GRUPO III</b>		
Director	15,26	228,90
Xefe de división	14,07	211,05
Xefe administrativo	13,14	197,10
Analista de ordenador	11,41	171,15
Contable	11,75	176,25
Caixeiro	11,75	176,25
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	11,41	171,15
Auxiliar administrativo perforista	11,06	165,90
Aspirante de 16 a 18 anos	8,24	123,60
Auxiliar de caixa	11,23	168,45
<b>GRUPO IV</b>		
Xefe de sección de servicios	12,37	185,55
Xefe de taller	12,83	192,45
Profesional oficio de 1ª	11,06	165,90
Profesional oficio de 2ª	11,06	165,90
Profesional oficio de 3ª	11,06	165,90
Chófer	11,06	165,90
Capataz	11,06	165,90
Mozo especializado	11,06	165,90
Mozo	11,06	165,90
<b>GRUPO V</b>		
Cobrador	11,06	165,90
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	11,06	165,90
Persoal de limpeza (hora)	0,04	0,60



**TÁBOAS 2010.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO**  
**Anexo III.- Plus Compensación 2010**

Vixencia: 01/01/10 ao 31/12/10

CATEGORIA PROFESIONAL	P. COMPENSACIÓN ANO	P.COMPENSACIÓN MES
<b>GRUPO I</b>		
Titulado Grao Superior	1.058,55	70,57
Titulado Grao Medio	955,80	63,72
<b>GRUPO II</b>		
Director	1.128,90	75,26
Xefe de división	1.042,05	69,47
Xefe de persoal	1.024,95	68,33
Xefe de compras	1.024,95	68,33
Xefe de vendas	1.024,95	68,33
Encargado xeral	1.024,95	68,33
Xefe de sucursales	954,90	63,66
Xefe de almacén	954,90	63,66
Xefe de grupo	921,45	61,43
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, subastador	897,30	59,82
Viaxante	875,85	58,39
Corredor de plaza	868,80	57,92
Dependente	851,40	56,76
Dependente maior	929,40	61,96
Axudante	826,65	55,11
<b>GRUPO III</b>		
Director	1.128,90	75,26
Xefe de división	1.042,05	69,47
Xefe administrativo	976,65	65,11
Analista de ordenador	851,40	56,76
Contable	875,70	58,38
Caixeiro	875,70	58,38
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	851,40	56,76
Auxiliar administrativo perforista	826,65	55,11
Aspirante de 16 a 18 anos	598,50	39,90
Auxiliar de caixa	838,80	55,92
<b>GRUPO IV</b>		
Xefe de sección de servicios	921,45	61,43
Xefe de taller	954,90	63,66
Profesional oficio de 1ª	826,65	55,11
Profesional oficio de 2ª	826,65	55,11
Profesional oficio de 3ª	826,65	55,11
Chófer	826,65	55,11
Capataz	826,65	55,11
Mozo especializado	826,65	55,11
Mozo	826,65	55,11
<b>GRUPO V</b>		
Cobrador	826,65	55,11
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	826,65	55,11
Persoal de limpeza (hora)		

**TÁBOAS 2011.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO**  
**Anexo IV.- Táboas 2011**

Vixencia: 01/01/11 ao 31/12/11

CATEGORIA PROFESIONAL	SOLDO	PLUS MENSUAL	P. COMP. AÑO	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO I</b>				
Titulado Grao Superior	1.160,18	42,36	1.074,45	18.985,47
Titulado Grao Medio	1.044,09	42,36	970,20	17.139,87
<b>GRUPO II</b>				
Director	1.239,88	42,36	1.145,85	20.252,37
Xefe de división	1.141,96	42,36	1.057,65	18.695,37
Xefe de persoal	1.122,42	42,36	1.040,25	18.384,87
Xefe de compras	1.122,42	42,36	1.040,25	18.384,87
Xefe de ventas	1.122,42	42,36	1.040,25	18.384,87
Encargado xeral	1.122,42	42,36	1.040,25	18.384,87
Xefe de sucursales	1.043,64	42,36	969,15	17.132,07
Xefe de almacén	1.043,64	42,36	969,15	17.132,07
Xefe de grupo	1.005,03	42,36	935,25	16.519,02
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, subastador	977,55	42,36	910,80	16.082,37
Viaxante	954,04	42,36	889,05	15.707,97
Corredor de plaza	946,26	42,36	881,85	15.584,07
Dependente	926,74	42,36	864,15	15.273,57
Dependente maior	1.014,83	42,36	943,35	16.674,12
Axudante	898,32	42,36	839,10	14.822,22
<b>GRUPO III</b>				
Director	1.239,88	42,36	1.145,85	20.252,37
Xefe de división	1.141,96	42,36	1.057,65	18.695,37
Xefe administrativo	1.067,54	42,36	991,35	17.512,77
Analista de ordenador	926,74	42,36	864,15	15.273,57
Contable	954,02	42,36	888,90	15.707,52
Caixeiro	954,02	42,36	888,90	15.707,52
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	926,74	42,36	864,15	15.273,57
Auxiliar administrativo perforista	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Aspirante de 16 a 18 anos	669,85	42,36	607,50	11.163,57
Auxiliar de caixa	912,41	42,36	851,40	15.045,87
<b>GRUPO IV</b>				
Xefe de sección de servicios	1.004,99	42,36	935,25	16.518,42
Xefe de taller	1.043,64	42,36	969,15	17.132,07
Profesional oficio de 1ª	912,50	42,36	839,10	15.034,92
Profesional oficio de 2ª	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Profesional oficio de 3ª	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Chófer	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Capataz	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Mozo especializado	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Mozo	898,32	42,36	839,10	14.822,22
<b>GRUPO V</b>				
Cobrador	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Persoal de limpeza (hora)	4,85			72,75

**TÁBOAS 2011.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO****Anexo V.- Complemento Ex Antigüedad 2011**

(Complemento por cada ano de servicio ata o 31/12/1998)

Vixencia: 01/01/11 ao 31/12/11

<b>CATEGORIA PROFESIONAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>ANUAL</b>
<b>GRUPO I</b>		
Titulado Grao Superior	14,51	217,65
Titulado Grao Medio	13,02	195,30
<b>GRUPO II</b>		
Director	15,49	232,35
Xefe de división	14,28	214,20
Xefe de persoal	14,03	210,45
Xefe de compras	14,03	210,45
Xefe de ventas	14,03	210,45
Encargado xeral	14,03	210,45
Xefe de sucursales	13,02	195,30
Xefe de almacén	13,02	195,30
Xefe de grupo	12,56	188,40
Encargados de establecimineto, vendedor, comprador, subastador	12,23	183,45
Viaxante	11,93	178,95
Corredor de plaza	11,85	177,75
Dependente	11,58	173,70
Dependente maior	12,68	190,20
Axudante	11,23	168,45
<b>GRUPO III</b>		
Director	15,49	232,35
Xefe de división	14,28	214,20
Xefe administrativo	13,34	200,10
Analista de ordenador	11,58	173,70
Contable	11,93	178,95
Caixeiro	11,93	178,95
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	11,58	173,70
Auxiliar administrativo perforista	11,23	168,45
Aspirante de 16 a 18 anos	8,36	125,40
Auxiliar de caixa	11,40	171,00
<b>GRUPO IV</b>		
Xefe de sección de servicios	12,56	188,40
Xefe de taller	13,02	195,30
Profesional oficio de 1ª	11,23	168,45
Profesional oficio de 2ª	11,23	168,45
Profesional oficio de 3ª	11,23	168,45
Chófer	11,23	168,45
Capataz	11,23	168,45
Mozo especializado	11,23	168,45
Mozo	11,23	168,45
<b>GRUPO V</b>		
Cobrador	11,23	168,45
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	11,23	168,45
Persoal de limpeza (hora)	0,04	0,60

**TÁBOAS 2011.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO**  
**Anexo VI.- Plus Compensación 2011**

Vixencia: 01/01/11 ao 31/12/11

CATEGORIA PROFESIONAL	P. COMPENSACIÓN ANO	P.COMPENSACIÓN MES
<b>GRUPO I</b>		
Titulado Grao Superior	1.074,45	71,63
Titulado Grao Medio	970,20	64,68
<b>GRUPO II</b>		
Director	1.145,85	76,39
Xefe de división	1.057,65	70,51
Xefe de persoal	1.040,25	69,35
Xefe de compras	1.040,25	69,35
Xefe de ventas	1.040,25	69,35
Encargado xeral	1.040,25	69,35
Xefe de sucursales	969,15	64,61
Xefe de almacén	969,15	64,61
Xefe de grupo	935,25	62,35
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, subastador	910,80	60,72
Viaxante	889,05	59,27
Corredor de plaza	881,85	58,79
Dependente	864,15	57,61
Dependente maior	943,35	62,89
Axudante	839,10	55,94
<b>GRUPO III</b>		
Director	1.145,85	76,39
Xefe de división	1.057,65	70,51
Xefe administrativo	991,35	66,09
Analista de ordenador	864,15	57,61
Contable	888,90	59,26
Caixeiro	888,90	59,26
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	864,15	57,61
Auxiliar administrativo perforista	839,10	55,94
Aspirante de 16 a 18 anos	607,50	40,50
Auxiliar de caixa	851,40	56,76
<b>GRUPO IV</b>		
Xefe de sección de servicios	935,25	62,35
Xefe de taller	969,15	64,61
Profesional oficio de 1ª	839,10	55,94
Profesional oficio de 2ª	839,10	55,94
Profesional oficio de 3ª	839,10	55,94
Chófer	839,10	55,94
Capataz	839,10	55,94
Mozo especializado	839,10	55,94
Mozo	839,10	55,94
<b>GRUPO V</b>		
Cobrador	839,10	55,94
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	839,10	55,94
Persoal de limpeza (hora)		