

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do convenio colectivo para o sector INDUSTRIAS DE SIDEROMETALÚRXICA, 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 Telecomunicaciones 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 CCOO (46.82%), UGT (28.46 %) 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 DO CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA AS INDUSTRIAS DE SIDEROMETALÚRGIKA DE LUGO**CAPÍTULO I
EXTENSIÓN E ÁMBITO DO CONVENIO COLECTIVO****Artigo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL E PERSOAL**

O ámbito funcional da industria e os servizos do metal comprende a todas as empresas e traballadores que realizan a súa actividade, tanto no proceso de produción, como no de transformación nos seus diversos aspectos, de manipulación ou almacenaxe, comprendéndose, así mesmo, aquelas empresas, centros de traballo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión dos de lavado, entraxe e instalación de neumáticos, ou talleres que levan a cabo traballos de carácter auxiliar, complementarios ou afíns, directamente relacionados co sector, ou tarefas de instalación, montaxe, reparación mantemento ou conservación, incluídos en dita rama ou en calquera outra que requira tales servizos, así como, as empresas fabricantes de compoñentes de enerxía renovable.

Tamén será de aplicación ás industrias metalgráficas e de fabricación de envases metálicos e botería, cando na súa fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., xoiería e relojería, fontanería, instalacións eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares e outras actividades auxiliares ou complementarias da construción, tendidos de liñas de condución de enerxía, tendidos de cables e redes telefónicas, sinalización e electrificación de ferrocarrís, instaladores e mantemento de grúas torre, industrias de óptica e mecánica de precisión, montaxe, lectura e mantemento de contadores eléctricos, fabricación e montaxe de rótulos luminosos, instalación e mantemento de parques eólicos, recuperación e reciclaxe de materias primas secundarias metálicas, fabricación ou manipulación de circuitos impresos, así como, aquelas actividades, específicas e/ou complementarias, relativas ás infraestructuras tecnolóxicas e equipos da información e as telecomunicacións.

Estarán igualmente afectadas todas aquelas actividades, novas ou tradicionais, afíns ou similarse ás incluídas nos apartados anteriores do presente artigo.

As actividades antes sinaladas, que en razón do seu desempeño prevalente na empresa resultan integradas no campo de aplicación do presente Convenio, se relacionan a título enunciativo e non exhaustivo no Anexo I do Acordo Estatal do Sector do Metal [BOE de 20 de marzo de 2009].

Quedarán unicamente excluídas do ámbito do Convenio Colectivo as empresas dedicadas á venda de artigos en proceso exclusivo de comercialización.

As condicións pactadas no Convenio Provincial, na súa globalidade, teñen carácter de mínimos obrigatorios.

Artigo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

A normas deste Convenio serán de aplicación ás empresas emprazadas na provincia de Lugo e ó persoal que nas mesmas presten os seus servizos.

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 ó disposto no presente texto.

Artigo 4.- DENUNCIA E PRÓRROGA

Quedarán automáticamente denunciado o Convenio con tres meses de antelación ó seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte.

Artigo 5.- CONDICIÓN S MÁIS BENEFICIOSAS

Tódalas melloras contidas no presente Convenio establécense con carácter de mínimas. Dentro das condicións pactadas respectaranse as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas cás aquí dictadas, manténdose as "ad pesonam" en canto excedan do 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 o 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 TRABALLO

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 considerarase 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 antigüedad do traballador na empresa. Previo acordo entre as partes, as situacións de incapacidade temporal que afecten ó traballador durante o período de proba interromperán 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:

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

Anos 2011 e 2012: 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, ao cumprirse 3 anos, ben dende a creación da empresa, ben dende o incremento significativo do emprego, ditas empresas haberán de cumprir o 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.

Artículo 11.- CONTRATACIÓN EVENTUAL

1.- Contrato en Prácticas

No ámbito estatal determinaránse os postos de traballo, períodos de proba, grupo, niveis ou categorías obxecto deste contrato.

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 mensual 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 obxecto 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, poderánse 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, percibiránse 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 dezoito 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.

4.- Contrato Fixo de Obra

Regúlase no ámbito de aplicación do presente Convenio o denominado Contrato Fixo de Obra conforme ás seguintes previsións:

- a) Aínda que con carácter xeral o contrato de obra é para unha soa obra, as empresas que reúnan os requisitos previstos no apartado b) deste Artigo poderán contratar persoal fixo de obra co fin de prestar servizos a unha mesma empresa en distintos centros de traballo dentro da mesma provincia.
- b) Só poderán concertar o denominado Contrato Fixo de Obra, que necesariamente haberá de facerse por escrito e con indicación de que se concerta ó amparo do presente Artigo do Convenio, aquelas empresas que contén cunha taxa de estabilidade no emprego, entendendo por tal un porcentaxe de traballadores indefinidos, de a lo menos un 60% da totalidade da plantilla no momento da contratación. No caso de facerse uso da modalidade contractual prevista neste Artigo por parte de empresas que non cumpran este requisito, o contrato entenderase concertado por tempo indefinido.
- c) O Contrato Fixo de Obra terá unha duración máxima de tres anos consecutivos, ca única excepción de que os traballos correspondentes á especialidade do traballador na derradeira obra á que estea adscrito se prolonguen mais alá dos tres anos, en cuio caso terá lugar a terminación do Contrato no momento no que finalicen os traballos correspondentes a tal obra.
- d) Haberá de formalizarse acordo expreso, firmado pola empresa e o traballador, para cada un dos centros de traballo ós que se adscriba ó traballador ó longo do Contrato Fixo de Obra, tendo dito acordo o contido mínimo seguinte: identificación da empresa e do traballador; identificación do Contrato de Traballo formalizado entre ambos, con expresión de que se trata de Contrato Fixo de Obra suscrito ó amparo do

previsto no presente Artigo; identificación do centro de traballo ó que se adscrito ó traballador; data de efectos da adscrición.

- e) O cese dos traballadores, ca salvedade de esgotarse a duración máxima do Contrato conforme ó previsto no apartado c) do presente Artigo, terá lugar cando o volumen de obras da empresa fagan paulatinamente innecesario o número de contratados para a súa execución de modo que se vaia adaptando o volumen e duración do traballo ás necesidades productivas da empresa. En todo caso rexirá para a finalización do Contrato o preaviso regulado no Artigo 12 do presente Convenio.
- f) Á finalización do Contrato Fixo de Obra a empresa virá obrigada a aboar ó traballador unha indemnización económica cuxa cuantía virá determinada pola taxa de estabilidade no emprego da empresa no momento de formalizarse o contrato da seguinte forma:
- Empresas cunha taxa de estabilidade igual ou superior ó 60%: Indemnización equivalente á parte proporcional da cantidade que resulte de aboar 30 días de salario por ano de servizo.
 - Empresas cunha taxa de estabilidade igual ou superior ó 70%: Indemnización equivalente á parte proporcional da cantidade que resulte de aboar 25 días de salario por ano de servizo.
 - Empresas cunha taxa de estabilidade igual ou superior ó 80%: Indemnización equivalente á parte proporcional da cantidade que resulte de aboar 15 días de salario por ano de servizo.
- Os efectos anteriores, para o caso de que a empresa non acredite documentalmente ó traballador unha taxa de estabilidade maior, se presumirá que ésta é a correspondente a un 60%.

A Comisión Paritaria do Convenio será competente para resolver calquera diverxencia que poida surxir con relación a aplicación desta modalidade contractual.

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 a medio de contrato de duración igual o superior ós 6 meses, estarán obrigados a poñelo en conecemento 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 entregarálle ó traballador copia do finiquito con 3 días de antelación ó 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.

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:

- c) 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 servizo.
- d) No caso de empresas cunha taxa de estabilidade inferior ó 50%: 14 días de salarios por cada ano de servizo.

Os efectos anteriores, terás 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.- SUBCONTRATACIÓN

Os empresarios que contraten ou subcontraten con outros a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade de aqueles, responderán ante os traballadores das empresas contratistas ou subcontratistas nas condicións e cos límites establecidos no artigo 42 do Estatuto dos Traballadores, quedando referida dita responsabilidade ás obrigas de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Sen perxuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o artigo 64.1.1º do Estatuto dos Traballadores, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar ós representantes legais dos traballadores sobre os seguintes extremos:

- a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- b) Obxecto e duración da contrata.
- c) Lugar de execución da contrata.

- d) No seu caso, o número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- e) Medidas previstas para a coordinación de actividades dende o punto de vista da prevención de riscos laborais.

ARTIGO 15.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

As empresas afectadas polo presente Convenio, cando contraten os servicios de ETTs, exixirán a estas que garanticen 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 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 16.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Os traballadores/as que presten os seus servicios nas empresas incluídas no ámbito do presente Convenio serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e cas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.

A clasificación realizarase en divisións funcionais e grupos profesionais, por interpretación e aplicación de criterios xerais obxetivos e polas tarefas e funcións básicas mais representativas que desenvolvan os traballadores/as.

No caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes niveis profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do nivel profesional superior. Este criterio de clasificación non suporá que se exclúa, nos postos de traballo de cada nivel profesional, a realización de tarefas complementarias que sexan básicas para os postos cualificados e niveis profesionais inferiores.

Esta nova clasificación profesional pretende acadar unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades das empresas do sector, facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que colla discriminación algunha por razóns de idade, sexo o calquera outra índole.

Artigo 17.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

Tódolos traballadores/as afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional e a unha división funcional; a conxunción de ambos establecerá a clasificación organizativa de cada traballador/a. O desempeño das funcións que soporta a súa clasificación organizativa constitúe o contido primario da relación contractual laboral, debendo ocupar calquera nivel da mesma; recibindo previamente por parte da empresa, a formación adecuada ó novo posto e respectándose os procedementos de información e adaptación que se especifiquen neste Convenio.

Os grupos profesionais serán, durante a vixencia do presente Convenio, os indicados no Anexo VII, que inclúe o encadramento e a descripción de funcións.

Os traballadores que a data 31 de decembro de 2007 estiveran contratados cas categorías de axudante inxeñeiro e delineante/dibuxante proxectista se lles respetará o salario que viñan cobrando.

Artigo 18.- COMISIÓN PARITARIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración sustancial dos anteriores métodos baseados en categorías profesionais, acórdase constituir unha Comisión Técnica Paritaria integrada por seis representantes dos empresarios e seis dos traballadores, co cometido, durante a vixencia do presente Convenio, de profundar e aclarar cuestións que xurdan na implantación do mencionado acordo.

Artigo 19.- MOVILIDADE FUNCIONAL: CONCEPTO E PRINCIPIOS XERAIS

Considérase mobilidade funcional o encomendar ó traballador funcións que non sexan as propias da súa categoría profesional.

Un límite específico á aplicación da mobilidade funcional o constitúe a necesidade de titulación académica ou profesional, así como calquer outro permiso, licencia ou habilitación exixida pola lexislación para o exercicio dunha determinada profesión ou función.

A aplicación da mobilidade funcional farase salvagardando o principio xeral de boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais, producíndose sen menoscabo de a dignidade dos traballadores e sen perxuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar as causas de despido obxectivo de ineptitude sobrevenida ou falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas as das habituais como consecuencia da mobilidade funcional. Sendo a mobilidade funcional materia esencial das condicións de prestación de traballo, para a súa correcta aplicación farase necesaria a participación dos representantes legais dos traballadores nos termos que se indican no presente Convenio.

ARTIGO 20.- CLASES DE MOVILIDADE FUNCIONAL

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

a) Mobilidades funcional vertical: É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas traspasan os límites do grupo profesional de pertenza do traballador, pero non así a división funcional á que está adscrito.

Dentro desta clase de mobilidade, distínguense dous variantes:

a.1.- Mobilidade vertical ascendente.- a que se produce cando as novas tarefas e funcións encomendadas ó traballador corresponden a un grupo profesional de nivel superior sen alterar a división funcional de pertenza do mesmo.

a.2.- Mobilidade vertical descendente.- a que se produce cando as novas tarefas e funcións encomendadas ó traballador corresponden a un grupo profesional de nivel inferior sen alterar a división funcional de pertenza do mesmo.

b) Mobilidade funcional horizontal: É aquela que implica o cambio de división funcional de adscripción previa do traballador, podendo implicar ou non mobilidade vertical.

c) Mobilidade funcional ordinaria: É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e de tarefas se producen dentro dos límites de encadramento profesional do traballador, isto é, a su pertenza a un determinado grupo profesional e división funcional.

Artigo 21.- MOVILIDADE FUNCIONAL VERTICAL

a) Mobilidade vertical ascendente

Por razóns organizativas, técnicas ou productivas de carácter temporal, entendéndose por tales as non superiores a seis meses nun período dun ano ou de oito meses nun período de dous anos, as direccións das empresas poderán destinar ós traballadores a realización de funcións e tarefas dun grupo profesional de nivel superior dentro da mesma división funcional.

Os efectos do cómputo do período indicado de seis meses dentro dun ano ou de oito meses dentro de dous anos, non se terá en conta o tempo en que teña lugar a mobilidade funcional como consecuencia de substitucións por incapacidade temporal ou excedencias.

Sempre que as direccións das empresas teñan necesidade de facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional, haberán de notificar a súa decisión ó respecto tanto ós traballadores afectados como á representación legal dos traballadores na empresa.

A referida notificación terá o contido mínimo seguinte:

- Descrición xustificativa das causas que motivan a mobilidade.
- Identificación do traballador/es afectado/s
- Duración estimada da mobilidade

A representación legal dos traballadores na empresa poderá, nos supostos previstos no presente apartado, dirixir á dirección da empresa as opinións e suxerencias que estimen oportunas en relación ós cambios propostos.

Se o cambio de grupo profesional consecuencia da mobilidade funcional levase consigo retribucións superiores, os traballadores afectados percibirán as retribucións correspondentes ás do posto de destino.

No caso de que a mobilidade prevista neste apartado superase os seis meses dentro dun ano ou os oito meses dentro dun período de dous anos, ca excepción de que a mobilidade este motivada por substitucións por incapacidade temporal ou excedencias, o traballador poderá, a vontade propia, continuar realizando estes traballos, ascendendo automaticamente neste caso, ou voltar ó posto que ocupaba con anterioridade.

En todo caso, sexa cal sexa o tempo de duración da mobilidade e a causa que a xerese, se reconecerá e valorará, ós efectos de promoción profesional e nos termos que se acorden, o mérito que supón a realización de funcións y tarefas de grupos profesionais de nivel superior.

b) Mobilidade vertical descendente.

Por razóns organizativas, técnicas ou productivas xustificadas en circunstancias perentorias ou imprevisibles da actividade productiva, as direccións das empresas poderán destinar ós traballadores á realización de funcións e tarefas dun grupo profesional de nivel inferior ó de pertenza do traballador.

A adscripción a este tipo de funcións e tarefas propias dun grupo profesional de nivel inferior terá lugar polo tempo imprescindible para a atención das circunstancias que motivaron a mobilidade, sen que poida exceder de catro meses. Transcurrido este período, o traballador será reincorporado ó seu posto de traballo.

Sempre que as direccións das empresas teñan necesidade de facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional, haberán de notificar a súa decisión ó respecto tanto ós traballadores afectados como á representación legal dos traballadores na empresa.

A referida notificación terá o contido mínimo seguinte: → Descrición xustificativa das causas que motivan a mobilidade; → Identificación do traballador/es afectado/s; → Duración estimada da mobilidade.

Os traballadores afectados por esta clase de mobilidade funcional percibirán as retribucións propias do seu posto e grupo profesional de orixen.

En todo caso, sempre se valorarán os tempos de permanencia nos postos correspondentes a grupos profesionais de nivel inferior para o caso de futuras necesidades deste tipo, establecendo un reparto equitativo entre os distintos traballadores cando xurxa o requerimento deste tipo de mobilidade funcional.

Artigo 22.- MOVILIDADE FUNCIONAL HORIZONTAL

Por xustificadas razóns económicas, organizativas, técnicas ou productivas, as direccións das empresas poderán destinar ós traballadores á realización de funcións e tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa.

Tratándose dunha modificación sustancial das condicións de traballo, o procedemento a seguir por parte da empresa variará en función de si a modificación ten carácter individual ou colectivo.

No caso de tratarse dunha modificación individual, a dirección da empresa haberá de notificar a súa intención de aplicar a mobilidade tanto ó traballador afectado como á representación legal dos traballadores na empresa cunha antelación de 30 días á data en que sexa efectivo o cambio. A notificación haberá de expresar como mínimo as causas que dan lugar á mobilidade, os traballadores afectados e o tempo previsto de duración de tal mobilidade.

No caso de tratarse dunha mobilidade de carácter colectivo, a decisión empresarial de aplicar a mobilidade haberá de ir precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores no termos previstos no Estatuto dos Traballadores. Finalizado o período de consultas, corresponde ó empresario notificar a súa decisión sobre a mobilidade ós traballadores afectados, con expresión das causas que dan lugar á mesma e o tempo previsto de duración desta, cunha antelación mínima de 30 días á data de efectividade da mobilidade.

En calquera caso, garantirase o mantemento das retribucións que as persoas afectadas viñeran percibindo nos seus anteriores postos no caso de que ésta fosen superiores ás do posto de traballo. Pola contra, se as retribucións do posto de destino fosen superiores, os traballadores afectados percibirán as do novo posto.

No caso de que o cambio de división funcional que implica a mobilidade horizontal lleve aparexado un cambio de grupo profesional, rexirá, a maiores do disposto no presente artigo, as normas previstas para a mobilidade vertical no presente Convenio.

Artigo 23.- MOVILIDADE FUNCIONAL ORDINARIA

A mobilidade funcional ordinaria, ó contrario do que ocorre ca vertical e a horizontal, non ten que ser causal, se ben non poderá acordarse de forma arbitraria en contra das exixencias da boa fe, nin vulnerar os dereitos fundamentais do traballador e a súa dignidade humana, e non estará sujeta a límites temporais.

En todo caso, recoñécese o dereito da representación legal dos traballadores a estar puntualmente informados dos cambios que se produzan na empresa e que impliquen mobilidade funcional ordinaria.

Artigo 24.- MOVILIDADE XEOGRÁFICA

A mobilidade xeográfica, no ámbito do presente Convenio, afecta ós seguintes casos:

- a) Desprazamentos
- b) Traslados

Artigo 25.- DESPRAZAMENTOS

Enténdese por desprazamento o destino temporal dun traballador a un lugar distinto do seu centro habitual de traballo.

Entenderase, os efectos previstos no presente artigo, que o destino terá carácter temporal cando non supere o límite máximo de 12 meses dentro dun período de tres anos.

As empresas designarán libremente ós traballadores que haxan de desprazarse cando o destino non exixa pernoctar fora do seu domicilio ou cando, existindo esta circunstancia, non teña duración superior a tres meses.

Nos supostos nos que os desprazamentos exixan pernoctar fora do domicilio e teñan unha duración superior a tres meses, as empresas propondrán o desprazamento ós traballadores que estimen idóneos para realizar o traballo e, no suposto en que por este procedemento non se cubrisen os postos a proveer, procederá á designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupar as prazas, observando as seguintes preferencias para non ser desprazados:

- a) Disminuídos físicos e psíquicos
- b) Representantes legais dos traballadores
- c) Mulleres embarazadas, persoas que gocen do permiso de lactación ou dalgunha redución da xornada por guarda de menores ou familiares.

No caso de que a dirección da empresa realice un desprazamento superior a tres meses que obrigue a pernoctar fora do domicilio, deberá avisar por escrito aos traballadores afectados cunha antelación mínima de cinco días laborais á data en que teña lugar o desprazamento.

No caso de que a dirección da empresa realice un desprazamento de tres meses ou inferior a tres meses que obrigue a pernoctar fora do domicilio, deberá avisar por escrito aos traballadores afectados cunha antelación mínima de tres días laborais, salvo que o desprazamento veña motivado pola necesidade de atender traballos urxentes ou circunstancias imprevistas.

Asimesmo, nos desprazamentos superiores a tres meses que non permitan ó traballador pernoctar no seu domicilio, as empresas e os afectados convendrán libremente as fórmulas para que os traballadores poidan regresar ós seus domicilios periódicamente, poidendo consistir tales fórmulas en subvencións dos viaxes de ida e volta, en todos o parte dos fins de semana, adecuación das xornadas de traballo para facilitar visitas periódicas ó seu domicilio, concesión de permisos, subvencións do desprazamento dos seus familiares, etc.

No suposto de que empresa e traballador non chegasen a un acordo nesta materia, estarase ó disposto no artigo 40.4 do Estatuto dos Traballadores, tendo dereito o traballador desprazado a un mínimo de 4 días laborais de estancia no seu domicilio de orixen por cada tres meses de desprazamento (xa sexa en unha ou varias obras), sen computar como tales os de viaxe. Tales días de permiso, previo acordo individual ca empresa, poderanse engadir ás vacacións anuais.

Nos supostos de desprazamentos se xerará o dereito, ademais de á totalidade das retribucións económicas que habitualmente viñese percibindo do traballador, ás axudas de custo e gastos de viaxe que proceda.

Se, por necesidades ou conveniencia da empresa, o traballador tivera que desprazarse a prestar a súa labor a outros centros de traballo, o tempo invertido no desprazamento terá a consideración, a tódolo efectos, de tempo de traballo efectivo.

A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa na obriga de abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servicios para face efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, no mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos a empresa viera obrigada a comunicar ás traballadoras as vacantes existentes en dito momento, ou as que se poderan producir no futuro.

O traslado ou cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de 6 meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora.

Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ó seu posto de traballo anterior ou a continuar no novo. Neste último caso decaerá a mentada obriga de reserva.

Suposto especial de traballadores que prestan servicios en centros de traballo móbiles ou itinerantes

Non terá a consideración de desprazamento, aos efectos do límite máximo de duración deste e preferencias para ser desprazado, a prestación de servicios do persoal contratado pola empresa nos que a movilidade xeográfica sexa condición habitual da súa actividade, en consonancia co carácter transitorio, móbil ou itinerante dos seus centros de traballo, que se trasladan ou desaparecen ca propia execución das obras.

Non obstante, se aplicará a estes supostos a posibilidade de chegar a acordos individuais en orden a facilitar o regreso periódico dos traballadores ó seu domicilio; a aplicación do previsto no artigo 40.4 do Estatuto dos Traballadores no caso de non chegarse a un acordo individual; o dereito as axudas de custo e gastos de viaxe que procedan; e a consideración do tempo invertido no desprazamento como tempo de traballo efectivo.

Artigo 26.- TRASLADOS

Considerase traslado a adscripción definitiva dun traballador a un centro de traballo da empresa distinto a aquél no que viña prestando os seus servicios e que requira un cambio da súa residencia habitual.

Cando o traslado se faga a solicitude do interesado, previa aceptación da dirección da empresa, este non terá dereito a indemnización polos gastos que lle orixine o cambio.

Cando o traslado se faga de mutuo acordo entre empresa e traballador, estarase ás condicións pactadas por escrito entre ambas partes.

Por último cando, concurrindo razóns económicas, técnicas, organizativas ou productivas que o xustifiquen, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a dirección da empresa pretenda realizar un traslado e non se chegase a acordo entre as partes, o procedemento a seguir variará en función de que se trate dun traslado individual ou colectivo.

No caso de tratarse dun traslado individual, o empresario haberá de notificar a súa decisión ó traballador afectado e á representación legal dos traballadores na empresa cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade, con expresión do centro de traballo ó que se traslada ó traballador, motivos que o xustifican e a data a partir da cal haberá de ter efectos.

No caso de tratarse dun traslado colectivo, a decisión empresarial haberá de ir precedida por un período de consultas cos representantes legais dos traballadores.

Nestes casos o traballador terá dereito a unha compensación por gastos: gastos de locomoción do traballador e dos familiares ó seu cargo que con el convivan e cambien de domicilio; gastos de transporte de mobiliario e enseres; e 3 dietas por cada persoa que viaxa dos que compoñen a unidade familiar e están ó cargo do traballador trasladado.

Suposto especial de traslado de centro de traballo

No suposto de que a empresa pretenda trasladar o centro de traballo fixo a outra localidade, virá obrigada a comunicárselo á representación legal dos traballadores na empresa con tres meses de antelación, salvo caso de forza maior.

En calquera caso, se como consecuencia do traslado resultase un gasto adicional para o traballador, éste sera compensado na forma que se determine de mutuo acordo.

CAPÍTULO IV TEMPO DE TRABAJO

Artigo 27.- 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 distribuí-la xornada de traballo efectiva establecida no presente Convenio ó longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, con prestación de servizos todos os días hábiles do ano ou non [se elimina lo marcado en verde], debendo fixar tal distribución no correspondente calendario laboral antes do 1 de marzo de cada ano e expoñe-lo no taboero de anuncios da empresa.

Naquelas empresas nas 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 ao horario de traballo, un exceso sobre a xornada anual de traballo efectivo 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 servizo 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 servizos dous sábados seguidos.

Aqueles traballadores que presten servizos 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 28.- 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 29.- VACACIONES

Todo o persoal vinculado ó presente Convenio disfrutará de 30 días naturais de vacacións ó ano. O período de disfrute de ditas vacacións será preferentemente entre os meses de xuño e setembro, ambo-los dous incluídos. 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 ao 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 ao ano natural poderán disfrutarse no ano natural seguinte sempre que medie acordo ao respecto entre a empresa e o traballador.

O salario a percibir durante as vacacións, virá determinado polo salario base, plus ex antigüidade, plus de compensación e mailo plus de asistencia correspondente ós días laborables de dito período vacacional.

Artigo 30.- 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 licenzia 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 licenzia 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 licenzia para os casos de parellas de feito.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, nos casos de licenzia por hospitalización, o traballador poderá facer uso da licenzia 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 licenzia 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 de 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 consulto 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, sobresoldo de asistencia e compensación incrementándose, no seu caso, co plus de ex antigüidade.

- j) 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 consangüinidade 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 licenzia de 5 días sen soldo. As empresas poderán denegar o disfrute desta licenzia por causas organizativas tales como períodos de maior actividade, acumulación de tarefas, ausencias imprevistas ou similares.

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

Artigo 31.- 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, así como 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 ao 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.

Artigo 32.- 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 ao 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.

c) Redución da xornada por nacemento de fillos prematuros ou que deban permanecer hospitalizados

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.

d) 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.

Artigo 33.- 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, cuio 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 cuia 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 34.- 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.

Artigo 35.- 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 V PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS

Artigo 36.- 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 37.- 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 38.- 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 39.- 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:

c) Salario Base

d) 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 40.- DEVENGO DO SALARIO

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

O plus de asistencia se devengará, segundo o establecido para cada categoría profesional nas táboas salariais anexas, por mes natural.

O complemento ex antigüedade 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

Artigo 41.- PAGO DO SALARIO

Tódalas percepcións, excepto da de vencemento periódico superior ao mes, se aboarán mensualmente por períodos vencidos, dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ao 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 42.- FINIQUITO

Nos casos de terminación de contrato ou baixa voluntaria do traballador, entregaráselle ao 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 43.- 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 44.- PLUS DE ASISTENCIA

Este plus, que se recolle para os anos 2010 e 2011 na segunda columna das táboas salariais adxuntas como Anexo I e Anexo IV respectivamente, devengarase mensualmente e nas vacacións.

No ano 2012 se aplicará ao plus de asistencia o incremento salarial pactado neste Convenio para o exercicio 2012 sobre o importe, no seu caso revisado, do ano anterior, e o seu devengo será mensual e nas vacacións.

Dito plus de asistencia perderase polas causas e motivos seguintes:

- a).- Tres faltas de puntualidade ó mes, darán lugar á perda dun día de plus, seis faltas de puntualidade tres días e dez faltas perda do plus do mes. Igual sanción terá a anticipación á saída ó término da xornada laboral. Para ser considerada falta de puntualidade deberá esta suponer un retraso de cinco minutos diarios polo menos.
- b).- A falta dun día de traballo ó mes, sen causas xustificadas, dará lugar á perda de tres días de plus, a falla ó traballo sen causa xustificada nin regulamentada de dous días, dará lugar á perda de seis días do plus de asistencia e a falla ó traballo durante tres días ó mes, tamén sen causa xustificada nin regulamentada, dará lugar a perda do plus correspondente ó mes.

Exceptúanse do réxime anterior de perda do plus de asistencia as ausencias ou fallas de puntualidade da traballadora motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero, considerándose xustificadas estas ausencias ou fallas de puntualidade cando así o determinen os servicios sociais de atención ou os servicios de saúde. Non obstante o anterior, as ausencias ou fallas de puntualidade ás que se fai referencia neste párrafo haberán de ser comunicadas pola traballadora á empresa á maior brevedade posible.

Para levar a cabo, no seu caso, os descontos correspondentes á perda do plus de asistencia considerarase como importe diario do plus de asistencia o resultado de dividir o importe anual entre 250 días.

Artigo 45.- COMPLEMENTO EX ANTIGÜEDAD

A partires do 31 de Decembro de 1998 suprímese, no ámbito de aplicación do presente Convenio, o concepto económico de antigüedad, denominado Premio de Antigüedad (Artigo 12 do Convenio anterior). Segundo o señalado, ó longo do ano 1998 o Premio de Antigüedad continuou aplicándose tal e como se preveía no Convenio anterior (quinquenos ó 5%).

Non obstante o anterior, as cuantías que corresponderían por anos de servizo a 31 de decembro de 1998, manteranse 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 46.- PLUS DE COMPENSACIÓN

Por outra banda, e en compensación ao 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 camiñar cara a equiparación salarial cos Convenios da Industria de Siderometal da Comunidade Autónoma Galega.

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 47.- 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 48.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

Co carácter de complemento salarial abonaránse dúas gratificacións extraordinarias, tendo cada unha delas a cuantía de 30 días de salario base, plus ex antigüidade e plus de compensación, facéndose efectivas o día labourable inmediatamente anterior o 22 de Xullo e 22 de decembro.

Artigo 49.- AXUDAS DE CUSTO E KILOMETRAXE

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, á elección da empresa. Estas axudas de custo serán de aplicación a tódalas empresas de montaxes eléctricos e telefónicos.

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 empreñando 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 servicios neste.

No caso de que, durante a vixencia do presente convenio, se modifícase o límite non gravado polo IRPF -na actualidade 0,19 euros/kilómetro-, se revisará automáticamente 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 54 relativo á póliza de seguros por privación temporal do permiso de conducción.

Artigo 50.- 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 resolvese dita cuestión, procederase conforme no previsto no sistema de arbitraje AGA I de 15 de Marzo de 1995 [DOG do 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 cumpran os criterios marcados.

CAPÍTULO VI ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 51.- 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 VII DISPOSICIÓNS VARIAS

Artigo 52.- COMPENSACIÓN NO CASO DE INCAPACIDADE TEMPORAL

A).- I.T. derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional.- No caso de situación de baixa de IT a consecuencia de accidente de traballo e enfermidade profesional, as empresas aboarán o complemento necesario para que, xunto coas prestacións aboadas pola Seguridade Social, o traballador perciba o salario que se establece no presente Convenio, a partir do día seguinte ó do inicio da baixa e mentras dure a situación de IT.

B).- I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral: 3 primeiros días da baixa.- No caso de situación de baixa de IT a consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral as empresas aboarán ó traballador o 50% do salario que se establece no presente Convenio co límite máximo de 6 días **ó ano**.

C).- I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral: dende o día 16 da baixa.- No caso de situación de baixa de IT a consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral as empresas aboarán o complemento necesario para que, xunto coas prestacións aboadas pola Seguridade Social, o traballador perciba o 75% do salario que se establece no presente Convenio dende o día 16 da baixa.

D).- I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral con hospitalización.- No caso de situación de baixa de IT a consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral nos que se produza a hospitalización do traballador, as empresas aboarán o complemento necesario para que, xunto coas prestacións aboadas pola Seguridade Social, o traballador perciba o salario que se establece no presente Convenio durante o tempo que dure a hospitalización e nos 14 días posteriores á data de finalización da hospitalización.

E).- I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral a partir dos 50 días do inicio da baixa.- No caso de situación de baixa de IT a consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral, as empresas aboarán a partires dos 50 días do inicio da baixa o complemento necesario para que, xunto coas prestacións aboadas pola Seguridade Social, o traballador perciba o 90% do salario que se establece neste Convenio.

F).- I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral a partir dos 100 días do inicio da baixa.- No caso de situación de baixa de IT a consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral, as empresas aboarán a partires dos 100 días do inicio da baixa o complemento necesario para que, xunto coas prestacións aboadas pola Seguridade Social, o traballador perciba o 100% do salario que se establece neste Convenio.

Os efectos previstos no presente artigo, entenderase por salarios do Convenio os correspondentes a cada categoría profesional incluídas as pagas extraordinarias, isto é, a Base de Cotización resultante para cada categoría profesional en base ós salarios do Convenio.

Artigo 53.- PÓLIZA DE SEGUROS POR ACCIDENTE DE TRABALLO E ENFERMEDADE PROFESIONAL

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 aos 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 54.- 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 55.- 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 56.- 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 aos 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses, reducíndose tal período de vacacións nun mes por cada ano en que se incrementa a idade de baixa na empresa ata acadar os 65 anos.

De conformidade co anterior, os traballadores que cesen na empresa aos 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 ao cese efectivo do traballador na empresa, debendo este comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa, que deberá entregar ao traballador que solicite o premio de constancia un certificado acreditativo do seu disfrute, no que constará o número de meses de vacacións aos que ten dereito.

Artigo 57.- 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 do anos de cotización, teña dereito a xubilarse co 100% da pensión.

Artigo 58.- 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 59.- 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 reconece 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.

Exclúese 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 requirirá en todo caso de común acordo entre empresa e traballador.

CAPÍTULO VIII SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

Artigo 60.- 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 ao 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 61.- 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 conceder o tempo necesario para a realización destes recoñecementos, previa citación por escrito, na que deberá figurar a data e a hora.

Artigo 62.- 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 63.- 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 64.- 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 65.- 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 IX CÓDIGO DE CONDUCTA

Artigo 66.- CÓDIGO DE CONDUCTA

Na procura de manter un ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como na procura de garantir e defende-los dereitos e lexítimos intereses de traballadores e empresarios, a dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais de acordo ca graduación de faltas, procedemento e sancións previstas no Acordo Estatal do Sector do Metal [BOE Núm. 68 de 20 de marzo de 2009].

CAPÍTULO X DEREITOS SINDICAIS

Artigo 67.- 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 pacta-la 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.

Artigo 68.- COTA SINDICAL

A requirimento dos traballadores afiliados ás centrais sindicais, as empresas descontarán da nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador ou traballadores interesados en tal operación remitirán á empresa un escrito no que se expresarán con claridade a orde de desconto, a central sindical á que pertence, a contía da cota, así como o número da conta ou caderno de aforro á que debe ser transferida a correspondente cantidade. A dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical.

CAPÍTULO XI FORMACIÓN PROFESIONAL

Artigo 69.- 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 conseguirlas homologacións das cualificacións profesionais dos traballadores técnicos, administrativos e manuais, cos seus equivalentes na Unión Europea.
- Cantas 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 70.- 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 XII COMISIÓN MIXTA PARITARIA E LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA

Artigo 71.- 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, 4 representantes da central sindical CC.OO. e 2 representantes da central sindical UGT.

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 72.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA

En todo o que non estea previsto no presente Convenio, continúan sendo de aplicación as normas legais de carácter xeral e complementarias da Ordenanza Laboral de Traballo de Siderometalúrxica, xa derogada, excepto aqueles aspectos que se opoñan ó disposto neste convenio, en tanto en cuanto non se aprobe un Acordo Marco para o sector de ámbito estatal ou autonómico que regule as materias en cuestión.

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 comprométense, 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 asinantes, entendendo que o Convenio Colectivo ten que contribuir á mellora da competitividade das empresas, se comprometen ó estudio dos sistemas de produtividade que, a maiores de incidir na competitividade, facilitarían un reparto mais 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 constituir 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 aos traballadores no prazo de dous meses dende a publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia de Lugo

TÁBOAS 2010.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO

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

Anexo I.- Táboas 2010

GRUPO			TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
1			Arquitectos	847,37	492,57	1.105,86	18.879,88
			Inxeñeiro				
			Licenciados				

GRUPO			TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
2	Con ou sen responsabilidade técnica		Arquitectec. Tec. (Aparelladores)	841,56	469,81	1.083,60	18.503,16
			Inxeñeiros Técnicos (Peritos)				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
3	A	Xefe de taller			815,46	384,19	997,50	17.024,22
			Xefe Administración 1ª					
	B	Mestre industrial		810,48	367,70	980,42	16.739,54	
		Mestre de taller 1ª						
		Mestre de taller 2ª						
		Xefe Administración 2ª						

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
4	A	Encargado			810,48	367,70	980,42	16.739,54
	B		Delineante 1ª		796,83	330,68	940,94	16.064,72

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base	P. Asistencia	P. Compensación	Total
					Mes	Mes	Ano	Anual
5	A	Profesional Oficio 1ª			808,12	325,42	933,94	16.152,66
			Oficial Advo 1ª					
			Viaxante					
	B	Profesional Oficio 2ª			789,23	307,71	917,98	15.659,72
			Chófer Camión					
			Delineante 2ª					
		Oficial Advo 2ª						
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base	P. Asistencia	P. Compensación	Total
					Mes	Mes	Ano	Anual
6		Profesional Oficio 3ª			788,20	282,08	896,84	15.316,60
		Especialista						
			Conserxe					
			Almaceneiro					
			Mozo Espec. Almacén					
			Auxiliar Advo.					
			Auxiliar					
			Telefonista					
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base	P. Asistencia	P. Compensación	Total
					Mes	Mes	Ano	Anual
7		Peón			782,18	267,57	881,72	15.043,08
			Vixiante					
			Garda Xurado					

TÁBOAS 2010.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRxicAS DE LUGO

Anexo II.- Complemento Ex Antigüedad 2010

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

Vigencia: 01/01/10 ao 31/12/10

GRUPO			TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
1			Arquitectos	8,49	118,86
			Inxeñeiro		
			Licenciados		

GRUPO			TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2		Con ou sen responsabilidade técnica	Arquitectec.Tec. (Aparelladores)	8,44	118,16
			Inxeñeiros Técnicos (Peritos)		

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	A	Xefe de taller			8,16	114,24
			Xefe Administración 1ª			
	B	Mestre industrial			8,12	113,68
		Mestre de taller 1ª				
		Mestre de taller 2ª				
		Xefe Administración 2ª				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	A	Encargado			8,12	113,68
	B		Delineante 1ª		7,96	111,44

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	A	Profesional Oficio 1ª			7,96	111,44
			Oficial Advo. 1ª			
			Viaxante			
	B	Profesional Oficio 2ª			7,90	110,60
		Chófer Camión				
			Delineante 2ª			
		Oficial Advo. 2ª				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6		Profesional Oficio 3ª			7,89	110,46
		Especialista				
			Conserxe			
			Almaceneiro			
			Mozo Espec. Almacén			
			Auxiliar Advo.			
			Auxiliar			
			Telefonista			

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7		Peón			7,86	110,04
			Vixiante			
			Garda Xurado			

TÁBOAS 2010.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO

Anexo III.- Plus Compensación 2010

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

GRUPO				TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
1				Arquitectos	78,99	1.105,86
				Inxeñeiro		
				Licenciados		

GRUPO				TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2		Con ou sen responsabilidade técnica		Arquitectec.Tec. (Aparelladores)	77,40	1.083,60
				Inxeñeiros Técnicos (Peritos)		

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	A	Xefe de taller			71,25	997,50
			Xefe Administración 1ª			
	B	Mestre industrial			70,03	980,42
		Mestre de taller 1ª				
		Mestre de taller 2ª				
		Xefe Administración 2ª				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	A	Encargado			70,03	980,42
	B		Delineante 1ª		67,21	940,94

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	A	Profesional Oficio 1ª			66,71	933,94
			Oficial Advo. 1ª			
			Viaxante			
	B	Profesional Oficio 2ª			65,57	917,98
		Chófer camión				
			Delineante 2ª			
		Oficial Advo. 2ª				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6		Profesional Oficio 3ª			64,06	896,84
		Especialista				
			Conserxe			
			Almaceneiro			
			Mozo Espec. Almacén			
			Auxiliar Administrativo			
			Auxiliar			
			Telefonista			
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7		Peón			62,98	881,72
			Vixiante			
			Garda Xurado			

TÁBOAS 2011.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO
Anexo IV.- Táboas 2011

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

GRUPO			TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
1			Arquitectos	860,08	499,96	1.122,38	19.163,02
			Inxeñeiro				
			Licenciados				

GRUPO			TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
2		Con ou sen responsabilidade técnica	Arquitec.Tec. (Aparelladores) Inxeñeiros Técnicos (Peritos)	854,18	476,86	1.099,84	18.780,68

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
3	A	Xefe de taller			827,69	389,95	1.012,48	17.279,54
			Xefe Administración 1ª					
	B	Mestre industrial			822,64	373,22	995,12	16.990,72
		Mestre de taller 1ª						
Mestre de taller 2ª								
			Xefe Administración 2ª					

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
4	A	Encargado			822,64	373,22	995,12	16.990,72
	B		Delineante 1ª		808,78	335,64	955,08	16.305,68

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
5	A	Profesional Oficio 1ª			820,24	330,30	947,94	16.394,90
			Oficial Advo 1ª					
			Viaxante					
	B	Profesional Oficio 2ª			801,07	312,33	931,70	15.894,64
		Chófer Camión						
			Delineante 2ª					
			Oficial Advo 2ª					

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
6		Profesional Oficio 3ª			800,02	286,31	910,28	15.546,28
		Especialista						
			Conserxe					
			Almaceneiro					
			Mozo Almacén Espec.					
			Auxiliar Advo.					
			Auxiliar					
		Telefonista						
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
7		Peón			793,91	271,58	894,88	15.268,58
			Vixiante					
			Garda Xurado					

TÁBOAS 2011.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO

Anexo V.- Complemento Ex Antigüedad 2011

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

Vigencia: 01/01/11 ao 31/12/11

GRUPO				TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
1				Arquitectos	8,62	120,68
				Inxeñeiros		
				Licenciados		

GRUPO				TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2		Con ou sen responsabilidade técnica		Arquitec.Tec. (Aparelladores)	8,57	119,98
				Inxeñeiros (Peritos) Técnicos		
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	A	Xefe de taller			8,28	115,92
			Xefe Administración 1ª			
	B	Mestre industrial			8,24	115,36
		Mestre de taller 1ª				
Mestre de taller 2ª						
			Xefe Administración 2ª			
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	A	Encargado			8,24	115,36
	B		Delineante 1ª		8,08	113,12
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	A	Profesional Oficio 1ª			8,08	113,12
			Oficial Advo. 1ª			
			Viaxante			
	B	Profesional Oficio 2ª			8,02	112,28
		Chófer Camión				
			Delineante 2ª			
			Oficial Advo. 2ª			
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6		Profesional Oficio 3ª			8,01	112,14
		Especialista				
			Conserxe			
			Almaceneiro			
			Mozo Espec. Almacén			
			Auxiliar Advo.			
			Auxiliar			
			Telefonista			
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7		Peón			7,98	111,72
			Vixiante			
			Garda Xurado			

TÁBOAS 2011.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO

Anexo VI.- Plus Compensación 2011

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

GRUPO				TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
1				Arquitectos	80,17	1.122,38
				Inxeñeiro		
				Licenciados		

GRUPO				TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2		Con ou sen responsabilidade técnica		Arquitectec.Tec. (Aparelladores) Inxeñeiros Técnicos (Peritos)	78,56	1.099,84

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	A	Xefe de taller			72,32	1.012,48
			Xefe Administración 1ª			
	B	Mestre industrial			71,08	995,12
		Mestre de taller 1ª				
		Mestre de taller 2ª				
		Xefe Administración 2ª				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	A	Encargado			71,08	995,12
	B		Delineante 1ª		68,22	955,08

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	A	Profesional Oficio 1ª			67,71	947,94
			Oficial Advo. 1ª			
			Viaxante			
	B	Profesional Oficio 2ª			66,55	931,70
		Chófer camión				
			Delineante 2ª			
			Oficial Advo. 2ª			

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6		Profesional Oficio 3ª			65,02	910,28
		Especialista				
			Conserxe			
			Almaceneiro			
			Mozo Espec. Almacén			
			Auxiliar Administrativo			
			Auxiliar			
		Telefonista				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7		Peón			63,92	894,88
			Vixiante			
			Garda Xurado			

ANEXO VII.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2010-2012

GRUPO	Operarios	Empregados	Técnicos
1			Arquitectos
			Inxeñeiros
			Licenciados

GRUPO	NIVEL	Operarios	Empregados	Técnicos
2		Con ou sen responsabilidade técnica		Arquitectos Técnicos (Aparelladores)
				Inxeñeiros Técnicos (Peritos)

GRUPO	NIVEL	Operarios	Empregados	Técnicos
3	A	Xefe de taller		
			Xefe Administración 1ª	
	B	Mestre Industrial		
		Mestre Taller 1ª		
		Mestre Taller 2ª		
		Xefe Administración 2ª		

GRUPO	NIVEL	Operarios	Empregados	Técnicos
4	A	Encargado		
	B		Delineante 1ª	

GRUPO	NIVEL	Operarios	Empregados	Técnicos
5	A	Profesional Oficio 1ª		
			Oficial Advo. 1ª	
		Viaxante		
	B	Profesional Oficio 2ª		
		Chófer camión		
		Delineante 2ª		
		Oficial Advo. 2ª		

GRUPO	NIVEL	Operarios	Empregados	Técnicos
6		Profesional Oficio 3ª		
		Especialista		
			Conserxe	
			Almaceneiro	
			Mozo Especialista Almacén	
			Auxiliar Administrativo	
			Auxiliar	
		Telefonista		

GRUPO	NIVEL	Operarios	Empregados	Técnicos
7		Peón		
			Vixiante	
			Garda Xurado	

Aos efectos da definición dos grupos profesionais e divisións funcionais, así como ós efectos da enumeración orientativa das tarefas que corresponden a cada grupo profesional, estarase ó disposto no Acordo Estatal do Sector de Metal publicado en el BOE de data 20/3/2009.

R. 2449

AYUNTAMIENTOS

MEIRA

Anuncio

O obxecto de dar cumprimento ó disposto no Regulamento para a Administración e Réxime das Reses Mostrencas, por esta Alcaldía faise saber que se encontran recollidas 15 reses mostrencas de gando cabalar e 5 crias durante o prazo de oito días (reducíndose o prazo de 15 días a metade por motivos de urxencia, motivada esta, porque ao ser gando salvaxe en cautividade pode perecer), a disposición de quen acredite ser o seu lexítimo dono, no lugar de Seixosmil (Casa do cura), sendo as características dos animais as seguintes:

- Res número 1: femia cor alazán, lista na fronte, mancha branca costillar esquerdo, corpo alazán pelo de vaca, calzado alto en traseiro dereito e traseiro esquerdo, número de microchip 10010000724110000311057.
- Res número 2: macho con lista na fronte, cor alazán. número de microchip 10010000724110000311058
- Res número 3.femia, corpo castaño, flor na fronte, número de microchip 10010000724110000311059.
- Res número 4: femia, cor alazán pelo de vaca, con estrela interrompida na fronte, número de microchip 10010000724110000311150.
- Res número 5: femia, cor castaña, con lista na fronte, bebe co superior, número de microchip 10010000724110000311151.
- Res número 6: femia, cor alazán, estrela na fronte, calzado alto en dianteiro esquerdo, traseiro dereito e traseiro esquerdo, número de microchip 10010000724110000311152.
- Res número 7: femia, cor castaña, con estrela prolongada na fronte, número de microchip 10010000724110000311153.
- Res número 8: femia, cor alazán tostado, con estrela na fronte, número de microchip 10010000724110000311154.
- Res número 9: femia, cor negra, flor na frontre, número de microchip 10010000724110000311155.
- Res numero 10: femia , cor castaña, lista na fronte, bebe co superior, número de microchip 10010000724110000311156.
- Res número 11: femia, cor castaña, número de microchip 10010000724110000311157.
- Res número 12: macho, cor alazán pelo de vaca, lista na fronte, número de microchip 10010000724110000311158.
- Res número 13: femia, cor negra, número de microchip 10010000724110000311159.
- Res número 14: femia, cor isabelina, número de microchip 10010000724110000311160.
- Res número 15: femia (poltro), cor castaña, con número de microchip 10010000724110000311161.
- Res número 16: macho (poltro), cor castaña, con estrela na fronte, número de microchip 10010000724110000311162.
- Res número 17: femia (poltro), cor castaña, flor na fronte, número de microchip 10010000724110000311163.
- Res número 18: macho (poltro), cor castaña, con estrela na fronte, número de microchip 10010000724110000311164.
- Res número 19: macho (poltro), cor castaña, con estrela na fronte, número de microchip 10010000724110000311165.
- Res número 20: femia, cor castaña ,con estrela na fronte, número de microchip 10010000724110000311166.

As reses reseñadas anteriormente gozan aparentemente de boa saúde.

Advértese que transcorrido o prazo sinalado, sen que se presente a persoa ou persoas que reclamen a súa propiedade, acreditando ser os seus donos, celebrarase pública subhasta o 1º día hábil ó remate deste prazo, ás 10,00 horas (agás que coincida en sábado, neste caso trasladaríase ao día seguinte hábil) no Salón de Actos da Casa do Concello, fixando un prezo de partida de 1.500 .-Euros, a razón de 100,00.-Euros por cabeza, agás as 5 crias que van coas súas nais.

O prezo ten que ofertarse polo conxunto, e as poxas faránse incrementando o prezo de partida de 50,00 en 50,00 .-Euros. O comprador terá que depositar o prezo de adxudicación no momento de rematar a subhasta.

Meira, 9 de maio de 2011.- O alcalde, Antonio de Dios Alvarez

R. 2493

MONFORTE DE LEMOS

Anuncio

ORDENANZA REGULADORA DA ADMINISTRACION ELECTRÓNICA

INDICE	
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	
TITULO PRELIMINAR (Artigos 1 a 4)	

Páxina	
	1
	2