

Convenio colectivo provincial do comercio do metal de Lugo (Anos 2004-2006)¹

Capítulo I

Extensión e ámbito do convenio

Artigo 1º.-Artigo preeliminar.

Este convenio ten como obxecto establecer certos criterios particulares, non recollidos na lexislación laboral, para as melloras das relacións laborais das empresas por el afectadas.

Artigo 2º.-Ámbito funcional e persoal.

No seu aspecto territorial, funcional e persoal, este convenio colectivo afectará a todas as empresas e aos cadros de persoal de traballadores a elas pertencentes, situadas na provincia de Lugo que se

rexan pola Ordenanza de comercio, e figuren encadradas, en canto á súa actividade se refire, no sector do metal. Exceptuaranse aquelas empresas que no día da data teñan aprobado convenio colectivo de empresa ou estean pendentas da súa aprobación.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

A vixencia deste convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2004 ao 31 de decembro de 2006, con independencia da súa data de publicación no BOP ou Diario Oficial de Galicia, retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2004 conforme o disposto neste texto.

Artigo 4º.-Denuncia e prórroga.

Quedarán automaticamente denunciado o convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte.

Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as melloras contidas neste convenio establécense con carácter de mínimas, dentro das condicións pactadas respectarase as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas que as aquí ditadas, manténdose os ad personam en canto excedan o cómputo anual.

Artigo 6º.-Publicidade do convenio.

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

Capítulo II

Contratación e emprego

Artigo 7º.-Criterios xerais.

As partes asinantes deste 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 8º.-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.

¹ Publicado no DOG núm. 35, do 21 de febreiro de 2005.

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 9º.-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.

-Subalternos: 15 días.

-Peóns, especialistas e contratos para a formación: 2 semanas.

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

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

Artigo 10º.-Contratación eventual.

1. Contrato en prácticas.

O contrato de traballo en prácticas terá por finalidade facilitar a práctica profesional dos traballadores ou traballadoras para perfeccionar os seus coñecementos e adaptalos ao nivel de estudos cursados.

Establécese unha retribución mínima garantida para os traballadores en prácticas no ámbito de aplicación deste convenio, nas seguintes contías, sen que, en ningún caso, os salarios destes traballadores poidan ser inferiores ao 60% e ao 75% durante o primeiro e segundo ano de contrato, respectivamente, aos salarios correspondentes á categoría da que sexan traballadores en prácticas.

Primeiro ano de contrato: 659,51 euros.

Segundo ano de contrato: 750,70 euros.

As empresas que teñan contratados a traballadores a través de contratos en prácticas, ao termo destes, converterán un 25% 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 deste 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 coa representación legal dos traballadores ou cos propios traballadores, poderánse establecer períodos de formación ao comezo do contrato, no intermedio e na fase final deste.

En todo caso, o salario de contratación dos traballadores para a formación será como mínimo igual ao 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 complementos, percibirase en proporción ao tempo de traballo efectivo.

Polo feito de non ter os traballadores contratados baixo a modalidade de contrato para a formación dereito a prestacións por desemprego, establécese unha indemnización por finalización de contrato consistente no aboamento 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, ao termo destes, converterán un 30% como mínimo, destes contratos, en contratos indefinidos de fomento do emprego.

3. Contrato eventual do artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores.

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

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

Artigo 11º.-Aviso previo final de contrato.

Á finalización do contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificarlle o cesamento ao traballador por escrito e con 15 días de antelación á data de finalización dos contratos de duración igual ou superior aos 6 meses.

A empresa entregaralle ao traballador copia do finiquito con 3 días de antelación ao cesamento.

Pola súa parte, os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo na empresa e estean contratados por medio de contrato de duración igual o superior aos 6 meses, estarán obrigados a poñelo en coñecemento desta 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 contía equivalente ao importe do seu salario diario por cada día de atraso no aviso.

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

Artigo 12º.-Indemnización contratos non indefinidos.

A partir da publicación deste convenio no BOP de Lugo, as empresas acollidas a este convenio aboaranlles aos traballadores á finalización dos contratos temporais, incluídos os contratos de interinidade e os contratos formativos, calquera que fose a data en que se concertasen, unha indemnización de contía equivalente a 10 días de salario por cada ano de servizo.

Esta indemnización deberá de incluírse no recibo de salarios coa liquidación correspondente ao cesamento.

Capítulo III

Tempo de traballo

Artigo 13º.-Xornada de traballo.

A) Xornada anual. A xornada laboral durante a vixencia deste convenio queda fixada en 1.779 horas anuais de traballo efectivo, distribuíndose de luns a venres, ambos os dous incluídos, salvo o disposto nas letras C) e D) deste artigo.

Dentro da xornada prevista neste 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 ao público, as empresas haberán de substituír o desfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente.

B) Calendario laboral. As empresas poderán distribuír a xornada de traballo efectiva establecida neste convenio ao longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, debendo fixar tal distribución no correspondente calendario laboral antes do 1 de marzo de cada ano e expoñer o no taboleiro de anuncios da empresa.

Naquelas empresas que á data indicada, 1 de marzo de cada ano, non se procedese a establecer a distribución da xornada anual de traballo vixente na empresa, e para o caso de que tivese lugar, conforme o horario de traballo, un exceso sobre a xornada anual de traballo efectivo pactada, cada traballador

desfrutará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos, a maiores dos días 24 e 31 de decembro, os dous días que anualmente acorde a comisión paritaria do convenio, 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 ao público, os traballadores teñan que prestar servizos nas datas sinaladas pola comisión paritaria, as empresas terán que substituír o desfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente.

O sistema previsto no parágrafo anterior entrará en vigor o 1 de xaneiro do ano 2005.

C) A empresa queda facultada para nomear un servizo en sábados, en orde a manter un nivel de asistencia ao público, así como, se é o caso, funcións de mantemento en xeral, que en ningún caso será superior ao 50% do cadro de persoal. Ningún traballador está obrigado a prestar servizos dous sábados seguidos.

Aqueles traballadores que presten servizos os sábados, desfrutarán do descanso equivalente ao luns, de forma que desfruten un descanso ininterrompido de 48 horas, salvo que por acordo da empresa e traballadores decidan manter outro sistema de descanso, incluído aquel que viñese 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 desfrutar dentro dos dous meses seguintes, segundo acordo entre a empresa e o traballador.

Artigo 14º.-Horario de traballo.

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

Artigo 15º.-Vacacións.

O persoal afectado por este convenio gozará dunhas vacacións anuais de 30 días naturais ininterrompidos, salvo acordo contrario das partes. A época do seu goce será preferentemente entre os meses de xuño, xullo, agosto e setembro. O salario para percibir durante estas virá determinado polo salario base, complemento ex antigüidade, complemento compensación e sobresoldo de transporte.

O calendario de vacacións anuais haberá de pactarse entre empresa e traballadores antes do 1 de abril de cada ano.

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

Artigo 16º.-Permisos e licenzas.

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 fóra da provincia.

b) Por falecemento de avós, avós políticos, netos, pais políticos, fillos políticos, irmáns, irmáns políticos 2 días naturais e 4 se ocorre fóra da provincia. Prevese a mesma licenza para os casos de parellas de feito.

c) Dous días naturais en caso de enfermidade grave do pai, avó, fillos e cónxuxe, declarada polo médico que o asista. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 4 días. Prevese a mesma licenza para os casos de parellas de feito.

d) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns. Cando fose fóra da provincial, terase dereito a un día máis.

e) Quince días naturais en caso de matrimonio do traballador e tres días naturais por nacemento de fillo. Neste último caso cando o traballador necesite facer un desprazamento, o prazo será de 4 días.

f) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral.

Así mesmo 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.

g) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social cando, coincidindo o horario de consulta co do traballo, se prescriba a dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presentar o traballador ao empresario o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos casos de asistencia a consulta do médico de cabeceira da Seguridade Social, coincidindo o horario de consulta co do traballo, ata un límite de 16 horas anuais.

h) Un día laborable polo cambio de domicilio habitual debendo ser este debidamente xustificado.

Estes permisos serán retribuídos sobre salario base da primeira columna da táboa salarial anexa, complemento de transporte e compensación, incrementándose, se é o caso, co complemento de ex antigüidade.

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

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

Artigo 17º.-Suspensión con reserva do posto de traballo.

Será de aplicación o establecido no punto 4º do artigo 48 do Estatuto dos traballadores para as sus

pensións por nacemento, adopción o acollemento, e o establecido no punto 5º do artigo 48 do Estatuto dos traballadores para as suspensións por risco durante o embarazo.

Neste último suposto a empresa aboará o complemento sobre a prestación da Seguridade Social nos termos sinalados no artigo 49 deste convenio.

Artigo 18º.-Redución 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 ao 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.

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

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

Na aplicación do artigo 37.5º do Estatuto dos traballadores, quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terán dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre, polo menos, un terzo 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 recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous o máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o 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 ao empresario con 15 días de antelación á data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o uso deste

permiso estarase ao previsto no punto 6º do artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 19º.-Excedencia por coidado de fillos e familiares.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

A dita excedencia constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous o máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o 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 desta dará fin ao que, se é o caso, viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional, a súa participación deberá ser convocada polo empresario, especialmente coa ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo.

Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 20º.-Excedencia forzosa.

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

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

Artigo 21º.-Excedencia voluntaria.

O traballador con polo menos unha antigüidade dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser empregado de

novo polo mesmo traballador se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia, salvo que, de mutuo acordo entre a empresa e o traballador, se reduza o dito prazo.

O traballador en excedencia voluntaria só conserva un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual o similar categoría á súa que houbese o se producisen na empresa, e sempre que o soliciten con polo menos un mes de antelación ao termo da excedencia.

Durante os períodos de excedencia, tanto se é forzosa como voluntaria, o traballador en ningún caso poderá prestar servizos que supoñan unha concorrència desleal en relación á empresa. Se así o fixer, perdería automaticamente o seu dereito ao reingreso.

Capítulo IV

Percepcións económicas

Artigo 22º.-Salarios.

Os salarios que percibirá o persoal afectado por este convenio serán os recollidos, co carácter de percepcións económicas mínimas garantidas segundo categoría profesional, nas táboas que se xuntan como anexo I ou, se é o caso, no articulado deste convenio.

Artigo 23º.-Incremento salarial.

Acórdase incrementar as táboas salariais no primeiro ano de vixencia deste convenio, isto é, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004, nun 4%.

No segundo ano de vixencia do convenio, isto é, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2005 o incremento salarial será do IPC previsto polo Goberno para o ano 2005 máis 1 punto.

No terceiro ano de vixencia do convenio, isto é, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2006 o incremento salarial será do IPC previsto polo Goberno para o ano 2006 máis 1,5 puntos.

Artigo 24º.-Revisión salarial.

Para o ano 2004 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2004 rexistre un incremento superior ao 3%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2004, servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

Para o ano 2005 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2005 rexistre un incremento superior ao IPC previsto polo Goberno para o ano 2005. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2005 servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

Para o ano 2006 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2006 rexistre un incremento superior ao IPC previsto polo Goberno para o ano 2006. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2006 servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

Artigo 25º.-Percepcións económicas. Concepto e estrutura.

As remuneracións económicas dos traballadores afectados por este convenio estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial.

1. Conceptos que comprenden as retribucións salariais:

a) Salario base.

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

2. Complementos non salariais:

As prestacións e indemnizacións da Seguridade Social ou asimiladas a éstas; indemnizacións, compensacións ou suplidos por gastos que tivese 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 desta ou similar natureza ou obxecto; indemnizacións por cesamento, desprazamento, traslado, suspensión ou despedimento.

O carácter non cotizable dos complementos non salariais axustarase ao disposto na normativa vixente de aplicación.

Artigo 26º.-Devengo do salario.

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

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

O complemento ex antigüidade devengarase 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 complemento de compensación devengarase por mes natural polos importes que, para cada categoría profesional, se fixan nas táboas salariais anexas.

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

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

Artigo 27º.-Pagamento do salario.

Todas as percepcións, excepto da de vencemento periódico superior ao mes, aboaranse mensualmente por períodos vencidos, dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ao seu devengo.

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

Artigo 28º.-Finiquito.

Nos casos de terminación de contrato ou baixa voluntaria do traballador, entregaráselle ao traballador, copia do finiquito con tres días de antelación ao cesamento.

Artigo 29º.-Salario base.

Para o ano 2004 será o que consta na primeira columna da táboa salarial adxunta como anexo I, resultado de aplicar o incremento salarial para o ano 2004 sobre as táboas revisadas do ano 2003.

Para o ano 2005 será o resultado de aplicar o incremento salarial pactado para o ano 2005 sobre as táboas salariais, no seu caso revisadas, do ano 2004. Para iso, as partes asinantes, en canto constaten o IPC real estatal o 31 de decembro de 2004, procederán a confeccionar as táboas salariais correspondentes ao ano 2005, que serán publicadas no BOP de Lugo e Diario Oficial de Galicia.

Para o ano 2006 será o resultado de aplicar o incremento salarial pactado para o ano 2006 sobre as táboas salariais, no seu caso revisadas, do ano 2005. Para iso, as partes asinantes, en canto constaten o IPC real estatal o 31 de decembro de 2005, procederán a confeccionar as táboas salariais correspondentes ao ano 2006, que serán publicadas no BOP de Lugo e Diario Oficial de Galicia.

Artigo 30º.-Complemento de transporte.

Establécese un sobresoldo de transporte mensual para todas as categorías na contía, para o ano 2004, que figura na segunda columna da táboa salarial adxunta como anexo I.

Nos sucesivos anos de vixencia do convenio (2005 e 2006) aplicaáselle ao complemento de transporte os incrementos salariais pactados neste convenio para cada período.

Artigo 31º.-Complemento ex antigüidade.

A partir do 31 de decembro de 1998 suprimese, no ámbito de aplicación deste convenio, o concepto económico de antigüidade, denominado premio de antigüidade (artigo 12 do convenio anterior). Segundo o sinalado, ao longo do ano 1998 o premio de antigüidade continuou aplicándose tal e como se prevía no convenio anterior (quinquenos ao 5%).

Non obstante o anterior, as contías que corresponderían por anos de servizo o 31 de decembro de 1998, manteranse como un complemento ad personam denominado ex antigüidade, o cal sufrirá os mesmos incrementos anuais que tiver o resto do convenio, non sendo, polo tanto, compensable nin absorbible con ningún outro incremento.

O importe mensual durante o ano 2004 do complemento ex antigüidade que corresponde a cada traballador segundo categoría profesional por cada ano de antigüidade na empresa ata o 31 de decembro de 1998 recóllese na táboa salarial de complemento ex antigüidade que se xunta ao presente convenio como anexo II.

Nos sucesivos anos de vixencia do convenio (2005 e 2006) aplicaráselle ao importe mensual do complemento ex antigüidade os incrementos salariais pactados neste convenio para cada período.

Artigo 32º.-Complemento de compensación.

A) Por outra banda, e en compensación ao disposto no artigo anterior, créase con efectos desde o 1 de xaneiro de 1999, no ámbito de aplicación deste convenio, un complemento de compensación, cotizable á Seguridade Social, co obxecto de compensar a perda que supón a desaparición da antigüidade.

A contía do complemento de compensación referido no parágrafo anterior será, para cada ano, no transcurso de 6 anos (desde 1999 ata o ano 2004, ambos inclusive), a contía resultante de aplicar sobre os salarios totais anuais de cada categoría para o ano 1997, unha porcentaxe do 1,3%.

De conformidade co previsto no parágrafo anterior, durante o primeiro ano de vixencia deste convenio, isto é, desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2004, os traballadores percibirán en concepto de complemento de compensación as contías que, calculadas de conformidade co previsto neste punto figuran na táboa salarial que se xunta ao presente convenio como anexo III.

B) Nos sucesivos anos de vixencia do convenio (2005 e 2006) aplicará ao importe do complemento de compensación os incrementos salariais pactados no convenio para cada período.

Artigo 33º.-Complemento de traballo a quendas.

Os traballadores contratados en réxime de xornada ordinaria que vexan modificado tal réxime polo de xornada a quendas rotativas, percibirán un complemento consistente no 20% do salario base do convenio.

Artigo 34º.-Gratificacións extraordinarias.

Con carácter de complemento salarial, aboaranse dúas gratificacións extraordinarias, a razón, cada unha delas, de 30 días de salario base, complemento ex antigüidade e complemento de compensación, debendo facerse efectivas o día laborable inmediatamente anterior ao 22 de xullo e 22 de decembro respectivamente. Así mesmo, con idéntico carácter de complemento salarial, aboarase nos tres primeiros

meses de cada ano unha paga denominada de beneficios, igualmente a razón de 30 días de salario base, complemento ex antigüidade e complemento de compensación.

Artigo 35º.-Axudas de custo.

Todo traballador con dereito a axudas de custo percibirá durante o ano 2004 por axuda de custo completa a cantidade de 25,11 euros e por media axuda de custo a cantidade de 10,46 euros, ou ben os gastos a xustificar, á elección da empresa.

Nos sucesivos anos de vixencia do convenio (2005 e 2006) aplicaranse os incrementos salariais iniciais pactados neste convenio para cada período sobre os importes, se é o caso, revisados, do ano anterior.

Naqueles casos en que o desprazamento do traballador por motivos de traballo supoña a pernocta, con dereito a axuda de custo completa, as empresas adiantaranlle ao traballador o importe desta, coa excepción dos casos en que a propia empresa concerta e aboa a pernocta directamente e nos casos en que a modalidade elixida sexa a de gastos que se van xustificar.

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

Artigo 36º.-Cláusula de desvinculación salarial.

As partes asinantes deste convenio acordan someterse ás seguintes normas en todos os ámbitos de negociación, cando algunha empresa decida solicitar a inaplicación do incremento salarial pactado neste 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 achegarlles aos representantes dos traballadores a documentación acreditativa da petición:

1. Memoria explicativa das causas que motivan a solicitude.
2. Orzamento e conta de resultados dos dous anos anteriores.
3. Orzamento e previsións do ano en curso.
4. Informe relativo á situación dos aspectos financeiros, produtivos, comerciais e de cotización á Seguridade Social e Facenda.

c) Á vista da documentación achegada, se no prazo de 10 días non se acadase acordo remitiráselle 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 presentada. Se neste prazo a comisión non resolverse

dita cuestión, procederase conforme o previsto no sistema de arbitraje AGA I do 4 de marzo de 1992.

d) Nas empresas en que non exista representación legal dos traballadores a empresa comunicará a dita petición de desvinculación e a documentación acreditativa á comisión paritaria, procedéndose conforme o disposto no parágrafo 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 daráselle 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 V

Organización do traballo

Artigo 37º.-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. Iso é posible cunha actitude activa e responsable das partes integrantes, dirección e traballadores.

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

Capítulo VI

Disposicións varias

Artigo 38º.-Póliza de seguros.

As empresas subscribirán en favor dos traballadores, unha póliza de seguros que cubra, no caso de accidente de traballo, os riscos de morte e invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez, nas contías de 18.030,36 e 21.035,42 euros, respectivamente.

Non obstante a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí convido, considerárase como percibida á conta da indemnización que, se é o caso, puidesen declarar, con cargo ás empresas, os tribunais de xustiza na vía penal, compensándose ata onde aquela non alcance.

Artigo 39º.-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 ao mutuo acordo da empresa e o traballador. O men

cionado préstamo non reportará xuros 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 40º.-Premio de constancia.

Os traballadores que, contando con 10 anos de antigüidade na empresa, causen baixa na mesma a partir dos 60 anos e ata os 65, terán dereito ao desfrute de vacacións retribuídas.

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

De conformidade co anterior, os traballadores que cesen na empresa aos 65 anos terán dereito a desfrutar dun mes de vacacións retribuídas. Se, cumpridos os 65 anos e seis meses de idade, os traballadores non solicitasen a xubilación, perderán o dereito a desfrutar deste complemento.

As cantidades correspondentes á retribución das vacacións previstas neste artigo serán calculadas sobre salario real e, para o seu desfrute, deberán de solicitarse no prazo de 3 meses contados desde o cumprimento da idade correspondente.

O desfrute das vacacións previstas neste artigo farase efectivo coa correspondente antelación ao cesamento efectivo do traballador na empresa, debendo este comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa, que lle deberá entregar ao traballador que solicite o premio de constancia un certificado acreditativo do seu desfrute, en que constará o número de meses de vacacións aos que ten dereito.

Artigo 41º.-Xubilación especial aos 64 anos.

A idade de xubilación voluntaria será de 64 anos cumpridos. Todas aquelas empresas que lles sexa solicitada por un traballador a dita xubilación á idade xa citada, veranse obrigadas a contratar outro traballador, nas condicións establecidas no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo.

Artigo 42º.-Xubilación parcial.

Ao abeiro do artigo 166.2º da Lei da seguridade social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, reconéceselles aos traballadores o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial con redución da xornada nun 85%, sempre que reúnan os requisitos legalmente previstos, en especial o da idade, que non poderá ser inferior aos 60 anos.

A solicitude deberá remitirse á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial con redución de xornada nun 85%, salvo no caso do persoal encadrado nos grupos I, II e III do convenio, en que o aviso previo será de 6 meses.

A empresa estudará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo ca parte solicitante, debendo dar resposta en todo caso nun prazo máximo de 30 días. Nos casos de discrepancias entre as partes remitirase a cuestión á Comisión Paritaria do Convenio, que resolverá nun prazo máximo de 30 días.

O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase a xornada completa nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial.

Ata que o traballador xubilado parcialmente chegue a idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores.

Capítulo VII

Seguridade e saúde no traballo

Artigo 43º.-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.

Ambas as dúas representacións comprométense a manter reunións periódicas logo de convocatoria de calquera das partes con 15 días de antelación.

As funcións básicas da comisión terán como obxectivos prioritarios:

1. Promover a observancia das disposicións legais vixentes para a prevención dos riscos profesionais no ámbito do sector.
2. Prestarlles asesoramento aos empresarios e traballadores para evitar e reducir os riscos que atentan á integridade física e saúde dos traballadores.
3. Dar a coñecer as normas e procedementos que, en materia de seguridade e hixiene, diten os organismos competentes nesta materia.

4. Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos coñecementos médicos que se lles realicen aos traballadores deste sector.

5. Cantas outras funcións que a comisión se atribúa, orientadas ao desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo no sector na provincia de Lugo.

Artigo 44º.-Recoñecementos médicos.

As empresas vinculadas ao 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 Servizo de Prevención alleo contratado pola empresa, eso 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, logo de citación por escrito, en que deberá figurar a data e a hora.

Artigo 45º.-Roupa de traballo.

Todos os 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 fóra dos seus locais tales pezas de roupa. As asignadas ao persoal técnico e administrativo serán adecuadas as súas funcións.

Artigo 46º.-Equipos de protección individual.

As empresas afectadas pola aplicación deste convenio, de conformidade co establecido no artigo 17.2º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, haberán de facilitar aos traballadores equipamentos 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 ao emprego dos equipamentos de protección individual proporcionados polas empresas, iso 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.

Capítulo VIII

Dereitos sindicais

Artigo 47º.-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 todas as 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 desta, haberá que atermos ao disposto no Estatuto dos traballadores.

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

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

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

-Ata 100 traballadores: 15 horas.

-De 101 a 250 traballadores: 20 horas.

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

Capítulo IX

Formación profesional

Artigo 48º.-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 ao total das centrais sindicais.

Serán funcións desta comisión:

-Requirir 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 o 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 definir a organización e programación, tanto ocupacional coma regulamentada (observatorio ocupacional).

-Elaborar plans formativos necesarios para conseguir as homologacións das cualificacións profesionais dos traballadores técnicos, administrativos e manuais, cos seus equivalentes na Unión Europea.

-Cantas outras funcións a comisión se atribúa, orientadas ao desenvolvemento e mellora da formación profesional no sector na provincia de Lugo.

Os traballadores que participen en cursos de formación continua teráselles en conta estes cursos para os efectos de promoción profesional dentro da empresa.

Capítulo X

Comisión mixta paritaria e lexislación complementaria

Artigo 49º.-Comisión mixta paritaria.

As partes asinantes acordan crear unha comisión mixta paritaria do convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento, comisión que estará composta por seis representantes da parte empresarial e igual número de representantes da parte social: tres en representación da central sindical CC.OO. e tres en representación 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 as partes de común acordo en asuntos derivados do convenio.

c) Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que, por normal legal, poidan corresponder aos organismos competentes.

d) Vixiar o cumprimento do pactado e estudar a evolución das relacións entre as partes, para o cal estas poñerán no seu coñecemento cantas dúbidas, discrepancias e conflitos se producisen como consecuencia da aplicación do convenio.

e) Entender cantas outras cuestións tendan á maior efectividade práctica do convenio.

f) Realizar as funcións outorgadas neste convenio relativas á cláusula de inaplicación salarial.

Os acordos ou resolucións adoptados por unanimidade pola comisión paritaria do convenio terán carácter vinculante, aínda que en ningún caso tales acordos ou resolucións poderán obstruír o libre exercicio respecto das accións e competencias administrativas e xudiciais.

A comisión paritaria reunirse en todo caso por petición de calquera das súas partes integrantes, e sempre que lles sexa remitida solicitude ao respecto por calquera interesado.

As solicitudes poderán remitirse ás sedes de calquera das organizacións asinantes deste convenio.

Artigo 50º.-Lexislación complementaria.

En todo o que non estea previsto neste convenio continúan sendo de aplicación as normas legais de carácter xeral da Ordenanza laboral para o comercio, coas súas modificacións posteriores e os regulamentos de réxime interno da empresa respecto a aquelas que os teñan vixentes.

Disposicións adicionais

Primeira.-As partes asinantes deste convenio consideran o Acordo Interprofesional Galego sobre dos procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) como canle idónea para a solución dos conflitos coletivos laborais.

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

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.

Cuarta.-As partes asinantes, entendendo que o convenio colectivo ten que contribuír á mellora da competitividade das empresas, comprométense ao estudo dos sistemas de produtividade que, ademais de incidir na competitividade, facilitarían unha

repartición máis equitativa da produtividade na empresa.

Con tal obxeto, as partes, separada ou conxuntamente, poderán elaborar estudos e propostas nesta materia para a súa análise en futuras negociacións do convenio, así como instar tales estudos noutros ámbitos de negociación en que estean presentes as organizacións asinantes.

Quinta.-As partes asinantes consideran que a xubilación forzosa pode ser un instrumento axeitado de creación de emprego naqueles casos en que o traballador teña dereito a xubilarse co 100% da pensión.

As partes asinantes, de acordo co sinalado, e ao non recollese na actualidade na normativa laboral a posibilidade de pactar na negociación colectiva idades de xubilación sen prexuízo do disposto en materia de Seguridade Social, fan constar expresamente que, no caso de ter lugar durante a vixencia deste convenio unha modificación legislativa que faga posible tales pactos, entenderase incluída deste convenio a seguinte previsión: a xubilación será obrigatoria aos 65

anos para aqueles casos en que o traballador, tendo en conta as normas de determinación dos anos de cotización, teña dereito a xubilarse co 100% da pensión.

Sexta.-A comisión mixta paritaria do convenio, con ocasión da confección das táboas salariais de 2005, valorará a posibilidade de incrementar a cobertura da póliza de seguros prevista no artigo 38º deste convenio.

Sétima.-Os atrasos por diferenzas de salarios consecuencia da entrada en vigor deste convenio aboaranse aos traballadores no prazo de dous meses desde a publicación deste no BOP de Lugo ou Diario Oficial de Galicia.

ANEXO I

Táboa salarial do convenio comercio metal de Lugo

Vixencia: 1-1-2004 ao 31-12-2004

Categoría profesional	Soldo	Compl. mensual	Compensación ano	Total anual
Grupo I				
Titulado grao superior	892,41	32,57	828,00	14.604,99
Titulado grao medio	803,13	32,57	747,75	13.185,54
Grupo II				
Director	953,72	32,57	883,05	15.579,69
Xefe de división	878,40	32,57	815,25	14.382,0

				9
Xefe de persoal	863,36	32,57	801,75	14.142,99
Xefe de compras	863,36	32,57	801,75	14.142,99
Xefe de vendas	863,36	32,57	801,75	14.142,99
Encargado xeral	863,36	32,57	801,75	14.142,99
Xefe de sucursais	802,78	32,57	747,00	13.179,54
Xefe de almacén	802,78	32,57	747,00	13.179,54
Xefe de grupo	773,08	32,57	720,75	12.707,79
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, poxador	751,93	32,57	701,85	12.371,64

Viaxante	733,84	32,57	685,05	12.083,49
Corredor de praza	727,88	32,57	679,65	11.988,69
Dependente	712,85	32,57	666,15	11.749,74
Dependente maior	780,61	32,57	727,05	12.827,04
Axudante	690,99	32,57	646,35	11.402,04
Grupo III				
Director	953,72	32,57	883,05	15.579,69
Xefe de división	878,40	32,57	815,25	14.382,09
Xefe administrativo	821,16	32,57	763,95	13.472,19
Analista de ordenador	712,85	32,57	666,15	11.749,74

Contable	733,82	32,57	684,90	12.083,04
Caixeiro	733,82	32,57	684,90	12.083,04
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	712,85	32,57	666,15	11.749,74
Auxiliar administrativo perforista	690,99	32,57	646,35	11.402,04
Aspirante de 16 a 18 anos	515,26	32,57	468,15	8.587,89
Auxiliar de caixa	701,84	32,57	656,10	11.574,54
Grupo IV				
Xefe de sección de servizos	773,04	32,57	720,75	12.707,19
Xefe de taller	802,78	32,57	747,00	13.179,54

Profesional oficio de 1ª	690,99	32,57	646,35	11.402,04
Profesional oficio de 2ª	690,99	32,57	646,35	11.402,04
Profesional oficio de 3ª	690,99	32,57	646,35	11.402,04
Chofer	690,99	32,57	646,35	11.402,04
Capataz	690,99	32,57	646,35	11.402,04
Mozo especializado	690,99	32,57	646,35	11.402,04
Mozo	690,99	32,57	646,35	11.402,04
Grupo V				
Cobrador	690,99	32,57	646,35	11.402,04
Vixilante, sereno, ordenanza, porteiro	690,99	32,57	646,35	11.402,04

Persoal de limpeza (hora)	3,73			55,95

ANEXO II

Complemento ex antigüidade

Vixencia: 1-1-2004 al 31-12-2004
(Complemento ex antigüidade por cada ano
de servizo ata o 31-12-1998)

Categoría profesional	Mensual	Anual
Grupo I		
Titulado grao superior	11,16	167,40
Titulado grao medio	10,03	150,45
Grupo II		
Director	11,92	178,80
Xefe de división	10,99	164,85
Xefe de persoal	10,78	161,70
Xefe de compras	10,78	161,70

Xefe de vendas	10,78	161,70
Encargado xeral	10,78	161,70
Xefe de sucursais	10,03	150,45
Xefe de almacén	10,03	150,45
Xefe de grupo	9,66	144,90
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, poxador	9,41	141,15
Viaxante	9,18	137,70
Corredor de praza	9,11	136,65
Dependente	8,92	133,80
Dependente maior	9,76	146,40
Axudante	8,63	129,45

Grupo III		
Director	11,92	178,80
Xefe de división	10,99	164,85
Xefe administrativo	10,26	153,90
Analista de ordenador	8,92	133,80
Contable	9,18	137,70
Caixero	9,18	137,70
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	8,92	133,80
Auxiliar administrativo perforista	8,63	129,45
Aspirante de 16 a 18 anos	6,44	96,60
Auxiliar de caixa	8,77	131,55
Grupo IV		

Xefe de sección de servizos	9,66	144,90
Xefe de taller	10,03	150,45
Profesional oficio de 1ª	8,63	129,45
Profesional oficio de 2ª	8,63	129,45
Profesional oficio de 3ª	8,63	129,45
Chofer	8,63	129,45
Capataz	8,63	129,45
Mozo especializado	8,63	129,45
Mozo	8,63	129,45
Grupo V		
Cobrador	8,63	129,45
Vixilante, sereno, ordenanza, porteiro	8,63	129,45

Persoal de limpeza (hora)	0,04	0,60

ANEXO II

Complemento compensación

Vixencia: 1-1-2004 ao 31-12-2004

Categoría profesional	Ano	Mes
Grupo I		
Titulado grao superior	828,00	55,20
Titulado grao medio	747,75	49,85
Grupo II		
Director	883,05	58,87
Xefe de división	815,25	54,35
Xefe de persoal	801,75	53,45

Xefe de compras	801,75	53,45
Xefe de vendas	801,75	53,45
Encargado xeral	801,75	53,45
Xefe de sucursais	747,00	49,80
Xefe de almacén	747,00	49,80
Xefe de grupo	720,75	48,05
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, poxador	701,85	46,79
Viaxante	685,05	45,67
Corredor de praza	679,65	45,31
Dependente	666,15	44,41
Dependente maior	727,05	48,47
Axudante	646,35	43,09

Grupo III		
Director	883,05	58,87
Xefe de división	815,25	54,35
Xefe administrativo	763,95	50,93
Analista de ordenador	666,15	44,41
Contable	684,90	45,66
Caixeiro	684,90	45,66
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	666,15	44,41
Auxiliar administrativo perforista	646,35	43,09
Aspirante de 16 a 18 anos	468,15	31,21
Auxiliar de caixa	656,10	43,74

Grupo IV		
Xefe de sección de servizos	720,75	48,05
Xefe de taller	747,00	49,80
Profesional oficio de 1ª	646,35	43,09
Profesional oficio de 2ª	646,35	43,09
Profesional oficio de 3ª	646,35	43,09
Chofer	646,35	43,09
Capataz	646,35	43,09
Mozo especializado	646,35	43,09
Mozo	646,35	43,09
Grupo V		
Cobrador	646,35	43,09

Vixilante, sereno, ordenanza, porteiro	646,35	43,09
Persoal de limpeza (hora)		