

Convenio colectivo provincial para as industrias de siderometalúrxica de Lugo (Anos 2004-2006)¹

Capítulo I

Extensión e ámbito do convenio colectivo

Artigo 1º.-Ámbito funcional e persoal.

O presente convenio colectivo obriga as empresas e traballadores do sector do metal, tanto no proceso de produción como no de transformación dos seus diversos aspectos e almacenaxe vinculada á actividade, e comprométense, así mesmo, aquelas empresas, centros de traballo ou talleres onde se leven a cabo labores de carácter auxiliar, complementario ou afíns da siderometalúrxica ou tarefas de instalación, montaxe ou reparación incluídas na dita rama.

Tamén será aplicable o convenio colectivo nas industrias de fabricación de envases metálicos e botes cando na fabricación dos envases se empregue chapa de grosor superior a 0,5 mm, tendido de liñas eléctricas e telefónicas, montaxe, lectura e mantemento de contadores eléctricos, industrias de ópticas e mecánica de precisión, fabricación e montaxe de rótulos luminosos, instalación e reparación de equipamentos ofimáticos, mantemento de parques eólicos e talleres de reparación de automóviles.

Estarían igualmente afectadas polo convenio aquelas novas actividades afíns ou similares ás incluídas nos parágrafos anteriores do presente artigo.

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 2º.-Ámbito territorial.

As normas deste convenio serán de aplicación ás empresas situadas na provincia de Lugo e ao persoal que nelas preste os seus servizos.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

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

Artigo 4º.-Denuncia e prórroga.

Quedará 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 no presente convenio se establecen con carácter de mínimas. Dentro das condicións pactadas respectaranse as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas que as aquí ditadas, manténdose as 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 del para o debido coñecemento de todo o persoal.

¹ Publicado no DOG núm. 30, do 14 de febreiro de 2005.

Capítulo II

Contratación e emprego

Artigo 7º.-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 8º.-Contrato de traballo.

A iniciación da prestación de servizos por parte do traballador na empresa realizarase a 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 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 aterse ao 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.

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

Artigo 10º.-Contratación eventual.

1. Contrato en prácticas.

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

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 mensual para os traballadores en prácticas no ámbito de aplicación do presente 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 cal sexan traballadores en prácticas.

* Primeiro ano de contrato: 659,51 euros.

* Segundo ano de contrato: 750,70 euros.

As empresas que teñan contratados traballadores a través de contratos en prácticas, ao termo deles, converterán un 25% como mínimo destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego.

2. Contrato para a formación.

Considerando 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 coa representación legal dos traballadores ou cos propios traballadores, poderanse establecer períodos de formación do comezo do contrato, no intermedio e na fase final del.

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 cal se forma o traballador durante, respectivamente, o primeiro e o segundo ano de vixencia do contrato. O resto das condicións laborais, tales como pluses, percibirase en proporción ao tempo de traballo efectivo.

Polo feito de non teren 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 traballadores a través de contratos para a formación, ao seu termo, 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 canto non se aprobe un acordo marco para o sector de ámbito estatal ou autonómico que regule esta materia, suposto en que a duración destes contratos se rexerá polo disposto no acordo marco.

As empresas que teñan contratados traballadores a través de contratos eventuais dos previstos neste artigo, ao seu termo, 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 as seguintes previsións:

a) Aínda que con carácter xeral o contrato de obra é para unha soa obra, as empresas que reúnan os requisitos previstos na alínea 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 deberá facerse por escrito e con indicación de que se concerta ao amparo do presente artigo do convenio,

aquelas empresas que contén unha taxa de estabilidade no emprego, entendendo por tal unha porcentaxe de traballadores indefinidos, de polo menos un 60% da totalidade do cadro 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, coa única excepción de que os traballos correspondentes á especialidade do traballador na última obra a que estea adscrito se prolonguen máis alá dos tres anos, caso en que terá lugar a terminación do contrato no momento en que finalicen os traballos correspondentes a tal obra.

d) Deberá de formalizarse acordo expreso, asinado pola empresa e o traballador, para cada un dos centros de traballo a que se adscriba o traballador ao longo do contrato fixo de obra, tendo o 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 ao amparo do previsto no presente artigo; identificación do centro de traballo a que se adscribe o traballador; data de efectos da adscrición.

e) O cesamento dos traballadores, coa excepción de esgotarse a duración máxima do contrato conforme o previsto na alínea c) do presente artigo, terá lugar cando o volume de obras da empresa faga paulatinamente innecesario o número de contratados para a súa execución de modo que se vaia adaptando o volumen e duración do traballo ás necesidades produtivas da empresa. En todo caso rexerá para a finalización do contrato o aviso previo regulado no artigo 11º do presente convenio.

f) Á finalización do contrato fixo de obra, a empresa virá obrigada a aboarlle ao traballador unha indemnización económica cuxa contía 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 ao 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 ao 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 ao 80%: indemnización equivalente á parte proporcional da cantidade que resulte de aboar 15 días de salario por ano de servizo.

Para os efectos anteriores, para o caso de que a empresa non lle acredite documentalmente ao traballador unha taxa de estabilidade maior, presumirase que esta é a correspondente a un 60%.

A comisión paritaria do convenio será competente para resolver calquera diverxencia que poida xurdir con relación á aplicación desta modalidade contractual.

Artigo 11º.-Aviso previo final de contrato.

Á finalización do contrato de traballo, a empresa estará obrigada a notificarlle o cesamento ao tra

ballador por escrito e con 15 días de antelación á data de finalización dos contratos de duración igual ou superior ós 6 meses.

A empresa entregarlle ao traballador copia da liquidación 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 ou superior aos 6 meses, estarán obrigados a poñelo en coñecemento dela cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

-Técnicos: 30 días.

-Empregados ou operarios: 15 días.

O incumprimento da obriga de avisar 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 do presente 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 incluírse no recibo de salarios coa liquidación correspondente ao cesamento.

Capítulo III

Clasificación profesional

Artigo 13º.-Clasificación profesional.

Os traballadores/as que presten os seus servizos 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 coas 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 obxectivos 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 ningunha por razóns de idade, sexo o calquera outra índole.

Artigo 14º.-Sistema de clasificación.

Todos os 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 dela; recibindo previamente por parte da empresa a formación adecuada ao novo

posto e respectándose os procedementos de información e adaptación que se especifiquen neste convenio.

Os grupos profesionais serán para o ano 2004 os indicados no anexo IV, que inclúe o encadramento e a descrición de funcións.

A partir do 1 de xaneiro de 2005 xustifícase o sistema de clasificación profesional da seguinte forma: no grupo 4 pasa a haber un único nivel salarial; a categoría de profesional de oficio de 1ª pasa ao nivel A do grupo 5 e a categoría de profesional de oficio de 2ª pasa ao nivel B do grupo 5, polo que os grupos profesionais serán para os anos 2005 e 2006 os indicados no anexo V, que inclúe o encadramento e a descrición de funcións.

Artigo 15º.-Comisión paritaria de clasificación profesional.

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración substancial dos anteriores métodos baseados en categorías profesionais, acórdase constituír 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 16º.-Movilidade funcional: concepto e principios xerais.

Considérase mobilidade funcional encomendarlle ao traballador funcións que non sexan as propias da súa categoría profesional.

Un límite específico á aplicación da mobilidade funcional constitúeo a necesidade de titulación académica ou profesional, así como calquera outro permiso, licenza 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 da dignidade dos traballadores e sen prexuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevinda ou falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas 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 17º.-Clases de mobilidade funcional.

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

a) Mobilidade 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 a que está adscrito.

Dentro desta clase de mobilidade, distínguense dúas variantes:

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

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

b) Mobilidade funcional horizontal: é aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición 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 súa pertenza a un determinado grupo profesional e división funcional.

Artigo 18º.-Mobilidade funcional vertical.

a) Mobilidade vertical ascendente.

Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas 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 os traballadores á realización de funcións e tarefas dun grupo profesional de nivel superior dentro da mesma división funcional.

Para 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, deberanlles de notificar a súa decisión ao respecto tanto aos 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 punto, dirixirle á dirección da empresa as opinións e suxerencias que coiden oportunas en relación aos 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 punto superase os seis meses dentro dun período dun ano ou os oito meses dentro dun período de dous anos, coa excepción de que a mobilidade estea motivada por substitucións por incapacidade temporal ou excedencias, o traballador poderá, a vontade propia, continuar realizando estes traballos, ascendendo automaticamente neste caso, ou volver ao posto que ocupaba con anterioridade.

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

b) Mobilidade vertical descendente.

Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas xustificadas en circunstancias perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva, as direccións das empresas poderán destinar os traballadores á realización de funcións e tarefas dun grupo profesional de nivel inferior ao de penenza 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. Transcorrido este período, o traballador será reincorporado ao seu posto de traballo.

Sempre que as direccións das empresas teñan necesidade de facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional, deberán de notificarlles a súa decisión ao respecto tanto aos 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/s 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 orixe.

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 unha repartición equitativa entre os distintos traballadores cando xurda o requirimento deste tipo de mobilidade funcional.

Artigo 19º.-Mobilidade funcional horizontal.

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

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

No caso de tratarse dunha modificación individual, a dirección da empresa deberá de notificarlle a súa intención de aplicar a mobilidade tanto ao 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 deberá 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 deberá de ir precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores no termos previstos no Estatuto dos traballadores. Finalizado o período de consultas, correspóndelle ao empresario notificarlles a súa decisión sobre a mobilidade aos traballadores afectados, con expresión das causas que dan lugar a ela e o tempo previsto de duración desta, cunha antelación mínima de 30 días á data de efectividade da mobilidade.

En calquera caso, garantírase o mantemento das retribucións que as persoas afectadas viñesen percibindo nos seus anteriores postos no caso de que esta 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 leve emparellado un cambio de grupo profesional, rexerán, a maiores do disposto no presente artigo, as normas previstas para a mobilidade vertical no presente convenio.

Artigo 20º.-Mobilidade funcional ordinaria.

A mobilidade funcional ordinaria, ao contrario do que ocorre coa 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 suxeita a límites temporais.

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

Artigo 21º.-Mobilidade xeográfica.

A mobilidade xeográfica, no ámbito do presente convenio, afecta os seguintes casos:

a) Desprazamentos.

b) Traslados.

Artigo 22º.-Desprazamentos.

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

Entenderase, para 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 os traballadores que teñan que desprazarse cando o destino non exixa pernoitar fóra do seu domicilio ou cando, existindo esta circunstancia, non teña duración superior a tres meses.

Nos supostos nos que os desprazamentos exixan pernoitar fóra do domicilio e teñan unha duración superior a tres meses, as empresas proporán o desprazamento aos traballadores que consideren idóneos para realizar o traballo e, no suposto en que por este procedemento non se cubrisen os postos a prover, procederán á designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocuparen as prazas, observando as seguintes preferencias para non seren desprazados:

a) Diminuídos físicos e psíquicos.

b) Representantes legais dos traballadores.

No caso de que a dirección da empresa realice un desprazamento superior a tres meses que obrigue a pernoitar fóra do domicilio, deberán avisar por escrito os traballadores afectados cunha antelación

mínima de cinco días laborables á data en que teña lugar o desprazamento.

Así mesmo, nos desprazamentos superiores a tres meses que non lle permitan ao traballador pernoitar no seu domicilio, as empresas e os afectados convirán libremente nas fórmulas para que os traballadores poidan regresar aos seus domicilios periodicamente, podendo consistir tales fórmulas en subvencións das viaxes de ida e volta, en todos ou parte dos fins de semana, adecuación das xornadas de traballo para facilitar visitas periódicas ao 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, aplicarase o disposto no artigo 40.4º do Estatuto dos traballadores, tendo dereito o traballador desprazado a un mínimo de 4 días laborables de estadia no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento (xa sexa nunha ou varias obras), sen computar como tales os de viaxe. Tales días de permiso, logo de acordo individual coa empresa, poderanse engadir ás vacacións anuais.

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

Se, por necesidades ou conveniencia da empresa, o traballador tivese que desprazarse a prestar o seu labor a outros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento terá a consideración, para todos os efectos, de tempo de traballo efectivo.

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

Non terá a consideración de desprazamento, para os efectos do límite máximo de duración deste e preferencias para ser desprazado, a prestación de servizos do persoal contratado pola empresa nos que a mobilidade 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 coa propia execución das obras.

Non obstante, aplicarase a estes supostos a posibilidade de chegar a acordos individuais para facilitar o regreso periódico dos traballadores ao seu domicilio; a aplicación do previsto no artigo 40.4º do Estatuto dos traballadores no caso de non chegarse a un acordo individual; o dereito ás axudas de custo e gastos de viaxe que procedan; e a consideración do tempo investido no desprazamento como tempo de traballo efectivo.

Artigo 23º.-Traslados.

Considérase traslado a adscrición definitiva dun traballador a un centro de traballo da empresa distinto a aquel en que viña prestando os seus servizos e que requira un cambio da súa residencia habitual.

Cando o traslado se faga por solicitude do interesado, logo de 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, observaranse as condicións pactadas por escrito entre ambas as partes.

Por último, cando concorrendo razóns económicas, técnicas, organizativas ou produtivas 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 deberá de notificarlles a súa decisión ao 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 a que se traslada o traballador, motivos que o xustifican e a data a partir da cal deberá de ter efectos.

No caso de tratarse dun traslado colectivo, a decisión empresarial deberá 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 ao seu cargo que con el convivan e cambien de domicilio; gastos de transporte de mobiliario e enxoval e 3 axudas de custo por cada persoa que viaxa dos que compoñen a unidade familiar e están ao 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, estará obrigada a comunicarllo 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, este sera compensado na forma que se determine de mutuo acordo.

Capítulo IV

Tempo de traballo

Artigo 24º.-Xornada de traballo.

a) Xornada anual. A xornada laboral durante a vixencia do presente convenio queda fixada en 1.779 horas anuais de traballo efectivo, distribuíndose de luns a venres, ambos os dous incluídos, salvo o disposto nas alíneas 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 ao público, as empresas deberán 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 no presente 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 expoñelo no taboleiro de anuncios da empresa.

Naquelas empresas que na 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 fica facultada para nomear un servizo en sábados, para 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, para desfrutar dentro dos dous meses seguintes, segundo acordo entre a empresa e o traballador.

Artigo 25º.-Horario de traballo.

A empresa exporá 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 26º.-Vacacións.

Todo o persoal vinculado ao presente convenio desfrutará de 30 días naturais de vacacións ao ano. O período de desfrute das ditas vacacións será pre

ferentemente entre os meses de xuño e setembro, ambos os dous incluídos. O calendario de vacacións anuais deberá 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.

O salario para percibir durante as vacacións virá determinado polo salario base, complemento ex antigüidade, complemento de compensación e mailo complemento de asistencia correspondente aos días laborables do dito período vacacional.

Artigo 27º.-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, logo de 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 presentarlle 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, sobresoldo de asistencia e compensación incrementándose, no seu caso, co plus de ex antigüidade.

i) En caso de cumprimento de deberes públicos de carácter inescusable 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 28º.-Suspensión con reserva do posto de traballo.

Será de aplicación o establecido no número 4 do artigo 48 do Estatuto dos traballadores para as suspensións por nacemento, adopción ao acollemento, e o establecido no número 5 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 do presente convenio.

Artigo 29º.-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 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.

Terá 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 establecida no presente punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous

ou 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 corresponderalle ao traballador dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar o empresario con 15 días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

Nos casos de nacemento 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 observarase o previsto no número 6 do artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 30º.-Excedencia por coidado de fillos e familiares.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender o 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 for o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano os traballadores para atender o 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 que non desempeñe actividade retribuída.

A 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 dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio dela dará fin ao que, se for o caso, viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á 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 á 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 31º.-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 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 exercer este dereito transcorrido o dito prazo.

Artigo 32º.-Excedencia voluntaria.

O traballador con polo menos una antigüidade dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser empregado de novo polo mesmo traballador se transcorren 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 ou similar categoría á súa que houber ou se producisen na empresa, e sempre que o soliciten con polo menos un mes de antelación ao termo da excedencia.

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

Capítulo V

Percepcións económicas

Artigo 33º.-Salarios.

Os salarios que percibirá o persoal afectado polo presente 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 do presente convenio.

Artigo 34º.-Incremento salarial.

Acórdase incrementar as táboas salariais no primeiro ano de vixencia do presente 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 35º.-Revisión salarial.

Para o ano 2004 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal o 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 o 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 o 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 36º.-Percepcións económicas. Concepto e estrutura.

As remuneracións económicas dos traballadores afectados polo presente 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 estas; indemnizacións, compensacións ou suplidos por gastos que tivese que facer o traballador para a realización da súa actividade laboral, tales como ferramentas, roupa de traballo, gastos de viaxe ou locomoción, estadía, 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 37º.-Devengo do salario.

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

O complemento de asistencia devengarase por día efectivamente traballado polos importes que, para cada categoría profesional, se fixan 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 días ou meses naturais, segundo o salario base sexa diario ou mensual, 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 38º.-Pagamento do salario.

Todas as 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 a través de entidade bancaria ou financeira.

Artigo 39º.-Liquidación.

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

Artigo 40º.-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 isto, as partes asinantes, en canto constaten o IPC real estatal a 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, se é o caso revisadas, do ano 2005. Para isto, as partes asinantes, en canto constaten o IPC real estatal a 31 de decembro de 2005, procederán a confeccionar as táboas salariais corres

pondentes ao ano 2006, que serán publicadas no BOP de Lugo e Diario Oficial de Galicia.

Artigo 41º.-Complemento de asistencia.

Este complemento, que se recolle para o ano 2004 na segunda columna das táboas salariais adxuntas como anexo I diferenciado segundo a xornada laboral semanal sexa de 6 ou de 5 días, devengarase por día traballado e nas vacacións.

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

O complemento de asistencia perderase polas causas e motivos seguintes:

a) Tres faltas de puntualidade ao mes darán lugar á perda dun día de complemento, seis faltas de puntualidade tres días e dez faltas perda do complemento do mes. Igual sanción terá a anticipación á saída ao final da xornada laboral. Para ser considerada falta de puntualidade deberá esta supor un atraso de cinco minutos diarios polo menos.

b) A falta dun día de traballo ao mes, sen causas xustificadas, dará lugar á perda de tres días de complemento, a falta ao traballo sen causa xustificada nin regulamentada de dous días dará lugar á perda de seis días do complemento de asistencia e a falta ao traballo durante tres días ao mes, tamén sen causa xustificada nin regulamentada, dará lugar á perda do complemento correspondente ao mes.

Artigo 42º.-Complemento ex antigüidade.

A partir do 31 de decembro de 1998 suprímese, no ámbito de aplicación do presente convenio, o concepto económico de antigüidade, denominado premio de antigüidade (artigo 12 do convenio anterior). Segundo o 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 a 31 de decembro de 1998, manteranse como un complemento ad personam denominado ex antigüidade, o cal sufrirá os mesmos incrementos anuais que tivese 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 lle 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 43º.-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 camiñar cara á equiparación salarial cos convenios da industria de siderometal da Comunidade Autónoma galega.

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 1,35%.

De conformidade co disposto 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 (2005-2006), aplicaráselle ao importe do complemento de compensación os incrementos salariais pactados no convenio para cada período.

Artigo 44º.-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 45º.-Gratificacións extraordinarias.

Co carácter de complemento salarial aboaranse dúas gratificacións extraordinarias, tendo cada unha delas a contía de 30 días de salario base, complemento ex antigüidade e complemento de compensación, facéndose efectivas o día laborable inmediatamente anterior ao 22 de xullo e 22 de decembro.

Artigo 46º.-Axudas de custo.

Todo traballador con dereito a axuda 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 para xustificar, á elección da empresa. Estas axudas de custo serán de aplicación a todas as empresas de montaxes eléctricas e telefónicas.

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 pernoita, 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 pernoita directamente e nos casos

en que a modalidade elixida sexa a de gastos a xustificar.

No caso de que se produzan modificacións no sistema de aboamento dos gastos de manutención e aloxamento empregado de modo habitual na empresa, deberá de comunicarlle ao traballador con antelación.

Artigo 47º.-Claúsula de inaplicación salarial.

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

a) Comunicarlle por escrito as súas pretensións á representación dos traballadores e á comisión paritaria do convenio dentro dos 10 días naturais seguintes á súa publicación no boletín oficial correspondente.

b) No prazo máximo dos 30 días naturais posteriores á comunicación anterior presentaralles 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 presentada, 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 suscitada. Se neste prazo a comisión non resolven a 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 inaplicación 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 VI

Organización do traballo

Artigo 48º.-Organización do traballo.

A organización técnica e práctica do traballo correspóndelle 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. Isto 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 competencias en materia de información, consulta e colaboración.

Capítulo VII

Disposicións varias

Artigo 49º.-Compensación no caso de incapacidade temporal.

a) IT derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional e risco durante o embarazo. 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 ao do inicio da baixa e mentras dure a situación de IT. O mesmo complemento aboarase nos casos de IT por risco durante o embarazo.

b) IT 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 aboaranlle ao traballador o 50% do salario que se establece no presente convenio co límite máximo de 6 días ao ano.

c) IT derivada de enfermidade común ou accidente non laboral con hospitaliación. No caso de situación de baixa de IT a consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral en 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.

d) IT derivada de enfermidade común ou accidente non laboral a partir dos 60 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 partir dos 60 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.

e) IT derivada de enfermidade común ou accidente non laboral a partir dos 120 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 partir dos 120 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.

Para 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 con base nos salarios do convenio.

Artigo 50º.-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 51º.-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, observarase mutuo acordo da empresa e o traballador. O mencionado préstamo non producirá xuros e a súa devolución deberá efectuarse no tempo que acorden empresa e traballador.

As solicitudes de préstamos terán como causa a adquisición de vivenda, automóbil, aboamento de gasto de enfermidades, etc.

Artigo 52º.-Premio de constancia.

Os traballadores que, contando con 10 anos de antigüidade na empresa, causen baixa nela 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 no presente 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 disfrute das vacacións previstas no presente artigo farase efectivo coa correspondente antelación ao cesamento efectivo do traballador na empresa, debendo este comunicarlle de forma constatable a súa decisión á empresa, que deberá entregarlle ao traballador que solicite o premio de constancia un certificado acreditativo do seu disfrute, no cal constará o número de meses de vacacións a que ten dereito.

Artigo 53º.-Xubilación especial aos 64 anos.

A idade de xubilación voluntaria será de 64 anos cumpridos. Todas aquelas empresas a 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 54º.-Xubilación parcial.

Ao amparo do artigo 166.2º da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñéceselles 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 en caso do persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do convenio, en que o aviso previo será de 6 meses.

A empresa estudará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa 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 á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de revezamento nos termos previstos no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores.

Capítulo VIII

Seguridade e saúde no traballo

Artigo 55º.-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 con

venio 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 atenten 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 a comisión se atribúa, orientadas ao desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo no sector na provincia de Lugo.

Artigo 56º.-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, 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, na cal deberá figurar a data e a hora.

Artigo 57º.-Roupa de traballo.

Todos os traballadores terán dereito a que as empresas os doten de tres fundas ou peza similar cada ano, de uso obrigatorio, prohibíndose, salvo para o seu lavado e con permiso da empresa, sacar fóra dos seus locais tales pezas.

Artigo 58º.-Equipamentos de protección individual.

As empresas afectadas pola aplicación do presente convenio, de conformidade co establecido no artigo 17.2º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, haberán de facilitarlles 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 estarán obrigados ao emprego dos equipamentos de protección individual proporcionados polas empresas, 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 IX

Código de conduta

Artigo 59º.-Código de conduta.

Na procura de manter un ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como na procura de garantir e defender os 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 sobre código de conduta laboral para a industria do metal, con data do 12 de marzo de 2001 (BOE nº 105, do 2 de maio).

Capítulo X

Dereitos sindicais

Artigo 60º.-Dereitos sindicais.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores gozarán das seguintes garantías sindicais:

As empresas daranlle 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, aplicarase o 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.

Artigo 61º.-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 remitiranlle á empresa un escrito en que se expresarán con claridade a orde de desconto, a central sindical a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta ou libreta de aforro a que debe ser transferida a correspondente cantidade. A dirección da empresa entregarlle copia da transferencia á representación sindical.

Capítulo XI

Formación profesional

Artigo 62º.-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 como nos que se poidan programar en diante.

-Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a definir a organización e programación dela, 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.

Nesta perspectiva, as partes asinantes do presente convenio acordan:

-Adherirse ao novo modelo de formación continua publicado no BOE do 12-9-2003. Real decreto 1046/2003 ou ao modelo legal que o substitúa.

-Aos traballadores que participen en cursos de formación continua teránselles en conta estes cursos para efectos de promoción profesional dentro da empresa.

Capítulo XII

Comisión mixta paritaria
e lexislación complementaria

Artigo 63º.-Comisión mixta paritaria.

As partes asinantes acordan crear unha comisión mixta paritaria do convenio como órgano de inter

pretación, 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 porán no seu coñecemento cantas dúbidas, discrepancias e conflitos se producen como consecuencia da aplicación do convenio.

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

f) Realizar as funcións outorgadas no presente convenio relativas á cláusula de inaplicación salarial.

Os acordos ou resolucións adoptados por unanimidade pola comisión paritaria do convenio terán carácter vinculante, ben 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 do presente convenio.

Artigo 64º.-Lexislación complementaria.

En todo o que non estea previsto no presente convenio, continúan sendo de aplicación as normas legais de carácter xeral da ordenanza laboral de traballo de siderometalúrxica, xa derogada, excepto aqueles aspectos que se opoñan ao disposto neste convenio, en canto non se aprobe un acordo marco para o sector de ámbito estatal ou autonómico.

Disposición adicional

Primeira.-As partes asinantes deste convenio consideran o Acordo Interprofesional Galego sobre os procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) como canle idónea para a solución dos conflitos colectivos 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, a maiores de incidir na competitividade, facilitarían unha repartición máis equitativa da produtividade na empresa.

Con tal obxecto, 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 tra

ballador teña dereito a xubilarse co 100% da pensión.

As partes asinantes, de acordo co sinalado, e ao non preverse 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 do presente convenio unha modificación legislativa que faga posible tales pactos, entenderase incluída no presente 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 do 2005, valorará a posibilidade de incrementar a cobertura da póliza de seguros prevista no artigo 50 do presente convenio.

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

ANEXO I

Táboas salariais 2004

Convenio colectivo provincial para as industrias de siderometalúrxica de Lugo. Vixencia: 1-1-2004 ao 31-12-2004

G	Operarios	Empregados	Técnicos	Salari	Com	Com	Comp	Total
---	-----------	------------	----------	--------	-----	-----	------	-------

g	rupo			o base día/mes	pl. asistencia 6 días	pl. asistencia 5 días	l. compens. ano	anual
			Arquitectos					
1			Enxeñeiro	661,58	15,33	18,38	865,06	14.722,18
			Licenciados					
	A	Con responsabilidade técnica	Con responsabilidade técnica Arquitec. téc. (aparelladores)	657,04	14,62	17,53	847,56	14.428,62
			Enxeñeiros técnicos (peritos)					
	B		Arquitec. téc. (aparelladores)	654,57	14,09	16,87	834,96	14.216,44
2			Enxeñeiros técnicos (peritos)					
	C		Axudante enxeñeiro	647,30	13,56	16,32	819,84	13.962,04

	A	Xefe de taller			636,67	11,96	14,34	780,22	13.278,60
			Xefe administración 1ª						
	B	Mestre industrial			632,78	11,44	13,73	766,92	13.058,34
	3		Delineante/debuxante proxiect.						
	C		Xefe administración 2ª		630,81	11,33	13,55	762,72	12.981,56
	D	Mestre de taller 1º			622,56	10,56	12,67	742,28	12.625,62
		Mestre de taller 2º							
	A		Delineante 1ª		622,12	10,28	12,34	735,98	12.530,66
	4		Viaxante						

			Conserxe						
			Especialista						
Grupo	Operarios	Empregados	Técnicos	Salario base día/mes	Compl. asistencia 6 días	Compl. asistencia 5 días	Compl. compens. ano	Total anual	
		Almaceneiro							
	B	Mozo espec. almacén		20,23	8,57	10,28	697,20	11.864,95	
		Auxiliar advo.							
	C	Auxiliar		606,59	8,73	10,49	693,70	11.808,46	
	D	Telefonista		604,51	8,43	10,15	686,42	11.687,06	
	A	Peón		20,12	8,31	9,98	689,64	11.735,64	
7	B	Vixilante		605,42	8,49	10,18	687,82	11.708,70	

			Garda xurado					

ANEXO II

Complemento ex antigüidade 2004. Complemento ex antigüidade por cada ano de servizo ata o 31-12-1998

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

Grupo		Operarios	Empregados	Técnicos	Mensual	Anual
				Arquitectos		
1				Enxeñeiro	6,62	92,68
				Licenciados		
	A	Con responsabilidade técnica	Con responsabilidade técnica	Arquitec. téc. (aparelladores)	6,57	91,98
				Enxeñeiros técnicos (peritos)		
2	B			Arquitec. téc. (aparelladores)	6,54	91,56

				Enxeñeiros técnicos (peritos)		
	C			Axudante enxeñeiro	6,47	90,58
	A	Xefe de taller			6,36	89,04
			Xefe administración 1ª			
	B	Mestre industrial			6,32	88,48
3				Delineante/debuxante proyect.		
	C		Xefe administración 2ª		6,31	88,34
	D	Mestre de taller 1º			6,23	87,22
		Mestre de taller 2ª				
	A		Delineante 1ª			

					6,23	87,22
4			Viaxante			
	B	Encargado			6,16	86,24
	A		Oficial advo. 1ª		6,23	87,22
		Profesional oficio 1ª				
5	B		Delineante 2ª		6,17	86,38
			Oficial advo. 2ª			
	C	Profesional oficio 2ª			6,14	85,96
		Chofer camión				
6	A	Profesional oficio 3ª			6,16	86,24

			Conserxe		
		Especialista			
			Almaceneiro		
	B		Mozo espec. almacén	6,15	86,10
			Auxiliar administrativo		
	C		Auxiliar	6,07	84,98
	D		Telefonista	6,04	84,56
	A	Peón		6,13	85,82
7	B		Vixilante	6,06	84,84
			Garda xurado		

--	--	--	--	--	--

ANEXO III
Complemento compensación 2004
Vixencia: 1-1-2004 ao 31-12-2004

Grupo		Operarios	Empregados	Técnicos	Mensual	Anual
				Arquitectos		
1				Enxeñeiro	61,79	865,06
				Licenciados		
	A	Con responsabilidade técnica	Con responsabilidade técnica	Arquitec. téc. (aparelladores)	60,54	847,56
				Enxeñeiros técnicos (peritos)		
2	B			Arquitec. téc. (aparelladores)	59,64	834,96
				Enxeñeiros técnicos (peritos)		
	C			Axudante enxeñeiro	58,56	819,84

	A	Xefe de taller			55,73	780,2 2
			Xefe administración 1ª			
	B	Mestre industrial			54,78	766,9 2
3				Delineante/debuxante proxect.		
	C		Xefe administración 2ª		54,48	762,7 2
	D	Mestre de taller 1º			53,02	742,2 8
		Mestre de taller 2ª				
	A		Delineante 1ª		52,57	735,9 8

4			Viaxante			
	B	Encargado			51,24	717,36
	A		Oficial advo. 1ª		52,19	730,66
		Profesional oficio 1ª				
5	B		Delineante 2ª		51,29	718,06
			Oficial advo. 2ª			
	C	Profesional oficio 2ª			50,63	708,82
		Chofer camión				
6	A	Profesional oficio 3ª			50,11	701,54

			Conserxe		
		Especialista			
			Almaceneiro		
	B		Mozo espec. almacén	49,80	697,2 0
			Auxiliar administrativo		
	C		Auxiliar	49,55	693,7 0
	D		Telefonista	49,03	686,4 2
	A	Peón		49,26	689,6 4
7	B		Vixilante	49,13	687,8 2

			Garda xurado			

ANEXO IV
Clasificación profesional 2004

Grupo	Operarios	Empregados	Técnicos
1			Arquitectos
			Enxeñeiros
			Licenciados

Grupo	Nivel	Operarios	Empregados	Técnicos
		Con responsabilidade técnica		Arquitectos técnicos (aparelladores)
	A			Enxeñeiros técnicos (peritos)
2	B			Arquitectos técnicos (aparelladores)

				Enxeñeiros técnicos (peritos)
	C			Axudante enxeñeiro
	A		Xefe de taller	
		Xefe administración 1ª		
	B	Mestre industrial		
				Delineante ou debuxante proxectista
3	C		Xefe administración 2ª	
	D	Mestre taller 1ª		
		Mestre taller 2ª		
	A		Delineante 1ª	

4			Viaxante	
	B	Encargado		
	A		Oficial advo. 1ª	
		Profesional oficio 1ª		
5	B		Delineante 2ª	
			Oficial advo. 2ª	
	C	Profesional oficio 2ª		
		Chofer camión		
	A	Profesional oficio 3ª		
			Conserxe	
		Especialista		
			Almaceneiro	

6	B		Mozo especialista almacén	
			Auxiliar administrativo	
	C		Auxiliar	
	D		Telefonista	
	A	Peón		
7	B		Vixilante	
			Garda xurado	

Para os efectos da definición dos grupos profesionais e divisións funcionais, así como para os efectos da enumeración orientativa das tarefas que corresponden a cada grupo profesional, observarase o disposto no acordo marco sobre clasificación profesional para a industria do metal publicado no BOE nº 55, con data do 4-3-1996.

ANEXO V
Clasificación profesional 2005/2006

Grupo	Operarios	Empregados	Técnicos
1			Arquitectos
			Enxeñeiros

			Licenciados

Grupo	Nivel	Operarios	Empregados	Técnicos
		Con responsabilidade técnica		Arquitectos técnicos (aparelladores)
	A			Enxeñeiros técnicos (peritos)
2	B			Arquitectos técnicos (aparelladores)
				Enxeñeiros técnicos (peritos)
	C			Axudante enxeñeiro
	A	Xefe de taller		
			Xefe administración 1ª	
	B	Mestre industrial		

				Delineante ou debuxante proyectista
3	C		Xefe administración 2ª	
	D	Mestre taller 1ª		
		Mestre taller 2ª		
		Encargado		
4			Delineante 1ª	
			Viaxante	
	A	Profesional oficio 1ª		
			Oficial advo. 1ª	
		Profesional oficio 2ª		
5	B		Delineante 2ª	

			Oficial advo. 2ª	
	C	Chofer camión		
	A	Profesional oficio 3ª		
			Conserxe	
		Especialista		
			Almaceneiro	
6	B		Mozo especialista almacén	
			Auxiliar administrativo	
	C		Auxiliar	
	D		Telefonista	

Grupo	Nivel	Operarios	Empregados	Técnicos
--------------	--------------	------------------	-------------------	-----------------

	A	Peón		
7	B		Vixilante	
			Garda xurado	

Para os efectos da definición dos grupos profesionais e divisións funcionais, así como para os efectos da enumeración orientativa das tarefas que corresponden a cada grupo profesional, observarase o disposto no acordo marco sobre clasificación profesional para a industria do metal publicado no BOE nº 55, con data do 4-3-1996.