

A Consellería de Política Territorial, Obras Públicas e Transportes autorizou o pagamento das expropiacións dos terreos ocupados con motivo das obras de:

MELLORA DO TRAZADO E CAPACIDADE DA ESTRADA LU-540 (ANTIGA C-640) VIVEIRO-CABREIROS. TREITO: OS CALVIÑOS-A GAÑIDOIRA.

TERMO MUNICIPAL DE MURAS.

CLAVE: LU/02/002.01.2.

Esta Delegación Provincial resolveu:

Sinalar a data de pagamento, segundo a relación de afectados que se achega e coa asistencia do representante da Administración, Alcalde e Secretario do citado Concello.

Día: 15 de abril de 2008.

Hora: De 12:45 a 13:00 h.

Lugar: Concello de MURAS.

Lugo, 13 de marzo de 2008.- O Delegado Provincial, José Daniel Núñez Segade.

Término municipal de Muras

INFORME DE DIRECCIONES de las fincas expropiadas con motivo de las obras de MELLORA DO TRAZADO E CAPACIDADE DA ESTRADA LU-540 (ANTIGA C-640) VIVEIRO-CABREIROS. TREITO OS CALVIÑOS-A GAÑIDOIRA.

CLAVE: LU/02/002.01.2.

Propietario	Fincas
CARBALLES DURAN, JOSEFA	
LG. REGA, N° 5 27836-MURAS - LUGO	
LOPEZ PIÑEIRO, JOSE ANTONIO	
LG. REGA, N° 5 27836-MURAS - LUGO	26 - 0
	36 - 0
	37 - 0
	39 - 1
	39 - 2
	40 - 0
	42 - 1
	42 - 2
	R. 01419

Consellería de Trabajo

Delegación Provincial de Lugo

RELACIONES LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Exp. 003-2008 (Código 2700185)

Visto o texto do convenio colectivo para o sector "COMERCIO DO METAL", da provincia de Lugo, asinado o día 28 de febreiro de 2008, pola representación da

Asociación de Comerciantes e Industriais Metalúrxicos de Lugo, Asociación de Talleres de Reparación de Vehículos de Lugo e das centrais sindicais CC.OO. (50.0%), U.G.T. (40.9%) e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real Decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL, ACORDA:

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

SEGUNDO: Remiti-lo texto do mentado convenio á Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia.

TERCEIRO: Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 26 de marzo de 2008.- O DELEGADO PROVINCIAL, José Miguel Vázquez Calvo.

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

CAPÍTULO I

EXTENSIÓN E ÁMBITO DO CONVENIO

Artigo 1.- ARTIGO PREELIMINAR

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

Artigo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL E PERSOAL

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

Artigo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

A vixencia do presente Convenio estenderase dende o 1 de xaneiro de 2007 ó 31 de decembro de 2009, con independencia da data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia, retrotraéndose os seus efectos ó 1 de xaneiro de 2007 conforme ó disposto no presente texto.

Artigo 4.- DENUNCIA E PRÓRROGA

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

Artigo 5.- CONDICIÓNIS MAIS BENEFICIOSAS

Tódalas melloras contidas no presente Convenio,

establécense con carácter de mínimas, dentro das condicións pactadas respetaranse as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas que as aquí dictadas, manténdose os "ad personam" en canto excedan o cómputo anual.

Artigo 6.- PUBLICIDADE DO CONVENIO

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

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN E EMPREGO

Artigo 7.- CRITERIOS XERAIS

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

Artigo 8.- CONTRATO DE TRABALLO

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

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

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

Artigo 9.- PERÍODO DE PROBA

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

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

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

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

durante o período de proba interrompirán o cómputo do mesmo.

Artigo 10.- CONTRATACIÓN ESTABLE OU INDEFINIDA

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

Año 2008: Cadro de persoal fixo mínimo do 35% do cadro de persoal total.

Año 2009: Cadro de persoal fixo mínimo do 40% do cadro de persoal total.

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

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

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

Artigo 11.- CONTRATACIÓN EVENTUAL

1.- Contrato en prácticas

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

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

Retribución mínima garantizada 2007

- Primeiro ano de contrato.- 765,59 euros
- Segundo ano de contrato.- 871,45 euros

Retribución mínima garantizada 2008

- Primeiro ano de contrato.- 792,39 euros
- Segundo ano de contrato.- 901,95 euros

As empresas que teñan contratados a traballadores a través de contratos en prácticas, ó término dos mesmos, converterán un 30% como mínimo, destes contra-

tos, en contratos indefinidos de fomento do emprego.

2.- Contrato para a formación

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

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

En todo caso o salario de contratación dos traballadores para a formación será como mínimo igual ó 75% e 90% do salario base da categoría profesional para a que se forma o traballador durante, respectivamente, o primeiro, e o segundo ano de vixencia do contrato. O resto das condicións laborais, tales como pluses, percibiráse en proporción o 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 abono de 10 días de salario por ano de servizo na empresa, sempre e cando o traballador non continúe na empresa baixo outra modalidade de contratación .

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

3.- Contrato eventual do artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores

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

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

Artigo 12.- PREAVISO FINAL DE CONTRATO

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

A empresa entregaralle ó traballador copia do finiquito con 3 días de antelación ó 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 ós 6 meses, estarán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

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

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

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

Artigo 13.- INDEMNIZACIÓN CONTRATOS NON INDEFINIDOS

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, as empresas acollidas a este Convenio aboarán ós traballadores á finalización dos contratos temporais, incluídos os contratos de interinidad e os contratos formativos, calquera que fose a data na que se concertaran, unha indemnización de cuantía equivalente a:

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

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

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

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

Artigo 14.- EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

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

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

Non se poderán celebrar contratos de posta a disposición para a cobertura de postos de traballo que na

Evaluación de Riscos Laborais foran considerados de risco grave ou moi grave para a seguridade e saúde dos traballadores.

CAPÍTULO III

TEMPO DE TRABALLO

Artigo 15.- XORNADA DE TRABALLO

A) Xornada anual.- A xornada laboral durante o primeiro ano de vixencia do presente Convenio queda fixada en 1.779 horas anuais de traballo efectivo, distribuíndose de luns a venres, ámbolos dous incluídos, salvo o disposto nos apartados C) e D) do presente artigo. A partires do 1 de xaneiro de 2008 a xornada anual queda fixada en 1776 horas.

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

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

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

Para o ano 2008, nas empresas que non tiveran distribuída a xornada anual de traballo, e para o caso de que tivera lugar un exceso sobre a xornada anual pactada, cada traballador disfrutará como días inhábiles ou non laborables retribuídos, os seguintes:

- 2 de maio de 2008
- 26 de decembro de 2008

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

servizos dous sábados seguidos.

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

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

Artigo 16.- HORARIO DE TRABALLO

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

Artigo 17.- VACACIONS

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

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

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

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

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

Artigo 18.- PERMISOS E LICENCIAS

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

a) Por falecemento do cónxuxe, fillos ou pais do traballador 4 días naturais e 5 días se ocorre fora da provincia.

b) Por falecemento de abós, abós políticos, netos, netos políticos, pais políticos, fillos políticos, irmáns, irmáns políticos 2 días naturais e 4 se ocorre fora da provincia. Se prevé a mesma licencia para os casos de

parellas de feito.

c) Por falecemento de tíos –por consangüinidade-, 1 día.

d) Por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario de cónxuxe, fillos, fillos políticos, pais, pais políticos, netos, netos políticos, abós, abós políticos, irmáns ou irmáns políticos 2 días naturais. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desplazamento ó efecto, o prazo será de 4 días. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito.

e) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns. Cando fose fora da provincial, se terá dereito a un día máis.

f) 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 desplazamento, o prazo será de 4 días.

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

Asimesmo terán dereito á asistencia a consulta médica de especialista coincidindo o horario de consulta co do traballo, sempre que sexa xustificada e polo tempo necesario.

h) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social cando, coincidindo o horario de consulta co do traballo, se prescriba a dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presenta-lo traballador ó empresario o volante xustificativo da referida prescripción médica. Nos casos de asistencia a consulta do médico de cabecera da Seguridade Social, coincidindo o horario de consulta co do traballo, hasta un límite de 20 horas anuais.

i) Un día laborable polo cambio de domicilio habitual debendo ser éste debidamente xustificado.

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

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

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

Artigo 19.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

Será de aplicación o establecido no apartado 4 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por nacemento, adopción o acollemento, e o establecido no apartado 5 do artigo 48 do Estatuto dos

Traballadores para as suspensións por risco durante o embarazo ou durante a lactación.

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

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

Art. 20.- REDUCCIÓN DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

a) Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses

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

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

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

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

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

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

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

na que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

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

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

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

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

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

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

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estos sexan provisionais, a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

Dita excedencia, cuio período de duración poderá disfrutarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, si dous o mais traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitalo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa. Cando un novo suxeito causante de dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará

fin o que, no seu caso, viñese gozando.

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

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

Artigo 22.- EXCEDENCIA FORZOSA

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

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

Art. 23.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

O traballador con a lo menos una antigüidade dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo no menor a dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser empregado de novo polo mesmo traballador se transcurrisen catro anos dende o final da anterior excedencia, salvo que, de mutuo acordo entre a empresa e o traballador, se reduza dito prazo.

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

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

CAPÍTULO IV

PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS

Artigo 24.- SALARIOS

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

te Convenio.

Artigo 25.- INCREMENTO SALARIAL

No primeiro ano de vixencia do Convenio, esto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2007, o incremento salarial será do IPC real para o ano 2007 mais 2 puntos, o que supón un incremento do 6,2% sobre as táboas revisadas do ano 2006.

No segundo ano de vixencia do Convenio, esto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2008 o incremento salarial será do IPC previsto polo Goberno para o ano 2008 mais 1,50 puntos.

No terceiro ano de vixencia do Convenio, esto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2009 o incremento salarial será do IPC previsto polo Goberno para o ano 2009 máis 1,50 puntos.

Artigo 26.- REVISIÓN SALARIAL

Para o ano 2008 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2008 rexistre un incremento superior ó IPC previsto polo Goberno para este ano. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2008 servindo de base para aplica-lo incremento do ano seguinte.

Para o ano 2009 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2009 rexistre un incremento superior ó IPC previsto polo Goberno para este ano. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2009 servindo de base para aplica-lo incremento do ano seguinte.

Artigo 27.- PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS. CONCEPTO E ESTRUCTURA

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

1º.- Conceptos que comprenden as retribucións salariais:

a) Salario base.

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

2º.- Complementos non salariais:

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

despido.

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

Artigo 28.- DEVENGO DO SALARIO

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

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

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

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

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

1.- Paga de xullo: do 1 de xaneiro ó 30 de xuño de cada ano

2.- Paga de Nadal: do 1 de xullo ó 31 de decembro de cada ano

3.- Paga de beneficios: do 1 de xaneiro ó 31 de decembro de cada ano

Artigo 29.- PAGO DO SALARIO

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

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

Artigo 30.- FINIQUITO

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

Artigo 31.- SALARIO BASE

Para o ano 2007 será o que consta na primeira columna do anexo I das táboas salariais 2007, resultado de aplica-lo incremento salarial para o ano 2007 sobre as táboas revisadas do ano 2006.

Para o ano 2008 será o que consta na primeira columna do anexo I das táboas salariais 2008, resultado de aplica-lo incremento salarial pactado para o ano 2008 sobre as táboas salariais do ano 2007.

Para o ano 2009 será o resultado de aplica-lo incremento salarial pactado para o ano 2009 sobre as táboas salariais, no seu caso revisadas, do ano 2008. Para elo, as partes firmantes, en canto constaten o IPC real estatal a 31 de decembro de 2008, procederán a con-

fecciona-las táboas salariais correspondentes ó ano 2009, que serán publicadas no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Artigo 32.- PLUS DE TRANSPORTE

Establécese un sobresoldo de transporte mensual para tódalas categorías na cuantía que, para os anos 2007 e 2008, figuran na segunda columna do Anexo I das táboas salariais 2007 e 2008, respectivamente.

No ano 2009 se aplicará ó plus de transporte o incremento salarial pactado neste Convenio para ese período.

Artigo 33.- COMPLEMENTO EX ANTIGÜIDADE

A partires do 31 de decembro de 1998 suprímese, no ámbito de aplicación do presente Convenio, o concepto económico de antigüidade, denominado Premio de Antigüidade (artigo 12 do Convenio anterior). Segundo o sinalado, ó longo do ano 1998 o Premio de Antigüidade continuou aplicándose tal e como se preveía no Convenio anterior (cuatrienios ó 5%).

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

O importe mensual durante o ano 2007 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 no anexo III das táboas salariais 2007 de complemento ex antigüidade.

O importe mensual durante o ano 2008 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 no Anexo III das táboas salariais 2008 de complemento ex antigüidade.

No ano 2009 se aplicará ó importe mensual do complemento ex antigüidade o incremento salarial pactado neste Convenio para ese período.

Artigo 34.- PLUS DE COMPENSACIÓN

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

O importe mensual durante os anos 2007 e 2008 do plus de compensación que corresponde a cada traballador segundo categoría profesional recóllese nos Anexos II das táboas salariais 2007 e 2008, respectivamente, de plus de compensación.

No ano 2009 se aplicará ó importe mensual do plus de compensación o incremento salarial pactado neste Convenio para ese período.

Artigo 35.- COMPLEMENTO DE TRABALLO A QUENDAS

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

Artigo 36.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

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

Artigo 37.- AXUDAS DE CUSTO

a) Axudas de custo:

Todo traballador con dereito a axuda de custo percibirá durante o ano 2008 por axuda de custo completa a cantidade de 31,05 euros e por media axuda a cantidade de 12,56 euros, ou ben os gastos a xustificar, a elección da empresa.

Nos sucesivos anos de vixencia do Convenio se aplicarán os incrementos salariais iniciais pactados neste Convenio para cada período sobre os importes, no seu caso, revisados, do ano anterior. En ningún caso a revisión das axudas de custo darán dereito ó cobro de atrasos por este concepto.

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

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

b) Kilometraxe:

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

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

Ós traballadores con dereito a kilometraxe conforme o presente apartado, lles será de aplicación o disposto

no artigo 42 relativo á póliza de seguros por privación temporal do permiso de condución.

Artigo 38.- CLAÚSULA DE DESCOLGAMENTO SALARIAL

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

a) Comunicar por escrito as súas pretensións á representación dos traballadores e á Comisión Paritaria do Convenio dentro dos 10 días naturais seguintes á publicación do mesmo no Boletín Oficial correspondente.

b) No prazo máximo dos 30 días naturais posteriores á comunicación anterior aportará ós representantes dos traballadores a documentación acreditativa da petición:

1.- Memoria explicativa das causas que motivan a solicitude

2.- Presuposto e conta de resultados dos dous anos anteriores

3.- Presuposto e previsións do ano en curso

4.- Informe relativo á situación dos aspectos financeiros, productivos, comerciais e de cotización á Seguridade Social e Facenda

c) A vista da documentación aportada, se no prazo de 10 días non se acadase acordo remitirase á Comisión Paritaria a Resolución da discrepancia así como a documentación señalada no punto b), a cal no prazo máximo de dez días resolverá a cuestión planteada. Se neste prazo a Comisión non resolvese dita cuestión, procederase conforme no previsto no sistema de arbitraje AGA I de 4 de marzo de 1992.

d) Nas empresas nas que non exista representación legal dos traballadores a empresa comunicará dita petición de descolgue e a documentación acreditativa á Comisión Paritaria, procedéndose conforme o disposto no párrafo anterior.

e) Os acordos acadados no ámbito da empresa establecerán, de xeito obrigado, os incrementos obrigados para a vixencia do convenio así como a forma e tempo para a súa recuperación. Do acordo acadado darase conta á Comisión Paritaria do Convenio, co obxecto de ter un seguimento dos problemas do sector e revisar que se cumplan os criterios marcados.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 39.- ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

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

A organización do traballo ten por obxecto acordar

na empresa un nivel axeitado de produtividade baseado na utilización óptima dos recursos humanos e materiais. Elo é posible cunha actitude activa e responsable das partes integrantes, dirección e traballadores.

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

CAPÍTULO VI

DISPOSICIÓNS VARIAS

Artigo 40.- COMPENSACIÓN NO CASO DE INCAPACIDADE TEMPORAL

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

Artigo 41.- PÓLIZA DE SEGUROS

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

Morte e invalidez permanente total: 20.000 euros.

Invalidez permanente absoluta e grande invalidez: 25.000 euros.

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

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

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

As empresas suscribirán en favor dos traballadores que habitualmente conduzan vehículos da empresa, unha póliza de seguros que, no caso de privación temporal do permiso de conducir, cubra un subsidio mensual de 300 euros. Entenderase que existe habitualidade na condución cando o traballador conduza vehículos da empresa a lo menos 1/6 da súa xornada de traballo en cómputo mensual.

Exclúese da cobertura do seguro os supostos de delitos contra a seguridade do tráfico e alcoholemias.

As empresas haberán de formalizar a póliza á que se fai referencia neste artigo nun prazo de dous meses a partires da publicación do Convenio no Boletín Oficial da

Provincia de Lugo.

Artigo 43.- PRÉSTAMO ÓS TRABALLADORES

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

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

Artigo 44.- PREMIO DE CONSTANCIA

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

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

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

As cantidades correspondentes á retribución das vacacións previstas no presente artigo serán calculadas sobre salario real e, para o seu disfrute, haberán de solicitarse no prazo de 3 meses a contar dende o cumprimento da idade correspondente.

O disfrute das vacacións previstas no presente artigo farase efectivo coa correspondente antelación ó cese efectivo do traballador na empresa, debendo este comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa, que deberá entregar ó traballador que solicite o premio de constancia un certificado acreditativo do seu disfrute, no que constará o número de meses de vacacións ós que ten dereito.

Artigo 45.- XUBILACIÓN FORZOSA

A xubilación será obrigatoria ós 65 anos para aqueles casos nos que o traballador, habida conta das normas de determinación dos anos de cotización, teña dereito a xubilarse co 100% da pensión.

Artigo 46.- XUBILACIÓN ESPECIAL ÓS 64 ANOS

A idade de xubilación voluntaria será de 64 anos cumpridos. Todas aquelas empresas que lles sexa solicitada por un traballador dita xubilación á idade xa citada, veranse obrigadas a contratar outro traballador, nas condicións establecidas no Real Decreto 1.194/1985, de 17 de xullo.

Artigo 47.- XUBILACIÓN PARCIAL

Ao amparo do artigo 166.º da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos Traballadores,

reconóceselle 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 ós 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, nos que o preaviso será de 6 meses.

A empresa estudiará a solicitude de boa fe ca 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 12.6 do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO VII

SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

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

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

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

As funcións básicas da Comisión terán como obxectivos prioritarios:

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

Artigo 49.- RECOÑECIMENTOS MÉDICOS

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

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

Artigo 50.- PRENDAS E EQUIPOS DE TRABAJO

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

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

Artigo 51.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

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

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

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

Artigo 52.- CAPACIDADE DISMINUIDA

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

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

Artigo 53.- PROTECCIÓN DA MATERNIDADE

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

CAPÍTULO VIII

DEREITOS SINDICAIS

Artigo 54.- DEREITOS SINDICAIS

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

As empresas darán conta das novas contratacións que realicen á representación legal dos traballadores, se existise.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artigo 55.- FORMACIÓN PROFESIONAL

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

Serán funcións desta comisión:

- 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 ó sector do metal co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha coma nos que se poidan programar en adiante.

- Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para achegar a defini-la organización e programación da mesma, tanto ocupacional coma regulamentada (observatorio ocupacional).

- Elaborar plans formativos necesarios para conseguir 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 ó desenvolvemento e mellora da formación profesional no sector na provincia de Lugo.

Nesta perspectiva, as partes asinantes do presente Convenio acordan:

- Adherirse ó novo modelo de Formación Profesional suscrito pola Administración-Sindicatos-Patronal de data 6 de febreiro de 2006.

- Evitar calquera discriminación no acceso á formación.

- Velar pola transparencia do subsistema e pola mellora da calidade da formación.

- Mellorar a inversión pública e privada en formación continua.

- Flexibilizar o acceso á formación profesional do conxunto de traballadores para facilitar a súa participación.

- Potenciar o dereito individual da formación a través de permisos individuais de formación e oferta do contrato programa a que poidan acceder os traballadores libremente.

- Realizar os cursos de formación continua a través de plans de empresa nun 50% dentro da xornada laboral.

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

CAPÍTULO X

COMISIÓN MIXTA PARITARIA E LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA

Artigo 56.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

As partes firmantes acordan crear unha Comisión Mixta Paritaria do Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento, Comisión que estará composta por seis representantes da parte empresarial e igual número de representantes da parte social: 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 partes de común acordo en asuntos derivados do Convenio.

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

d) Vixiar o cumprimento do pactado e estudia-la evolución das relacións entre as partes, para o cal estas poñerán no seu coñecemento cantas dúbidas, discrepancias e conflitos se produciran como consecuencia da aplicación do Convenio.

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

f) Realiza-las funcións otorgadas no presente Convenio relativas á cláusula de inaplicación salarial.

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

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

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

Artigo 57.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

As partes firmantes, considerando que algúns dos salarios do presente Convenio non responden á debida diferenciación de categorías en base ós seus coñecementos, aptitudes e responsabilidades, entenden necesario corrixir tal situación. A tales efectos establécese un incremento salarial extraordinario para a categoría de Profesional oficio de 1ª consistente en engadir ó importe anual do salario desta categoría a contía de 100 euros no ano 2008 e 100 euros no ano 2009.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

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

TÁBOAS SALARIAIS 2007.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO

Anexo I.- Táboas Salariais 2007

Vixencia: 01/01/07 ó 31/12/07

CATEGORIA PROFESIONAL	SOLDO	PLUS MENSUAL	COMPENSACIÓN AÑO	TOTAL ANUAL
GRUPO I				
Titulado Grao Superior	1.035,95	37,82	959,25	16.952,34
Titulado Grao Medio	932,30	37,82	866,25	15.304,59
GRUPO II				
Director	1.107,12	37,82	1.023,15	18.083,79
Xefe de división	1.019,68	37,82	944,55	16.693,59
Xefe de persoal	1.002,23	37,82	928,95	16.416,24
Xefe de compras	1.002,23	37,82	928,95	16.416,24
Xefe de vendas	1.002,23	37,82	928,95	16.416,24
Encargado xeral	1.002,23	37,82	928,95	16.416,24
Xefe de sucursales	931,89	37,82	865,50	15.297,69
Xefe de almacén	931,89	37,82	865,50	15.297,69
Xefe de grupo	897,42	37,82	835,05	14.750,19
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, subastador	872,88	37,82	813,30	14.360,34
Viaxante	851,88	37,82	793,80	14.025,84
Corredor de plaza	844,95	37,82	787,35	13.915,44
Dependente	827,51	37,82	771,75	13.638,24
Dependente maior	906,16	37,82	842,40	14.888,64
Axudante	802,13	37,82	749,10	13.234,89
GRUPO III				
Director	1.107,12	37,82	1.023,15	18.083,79

Xefe de división	1.019,68	37,82	944,55	16.693,59
Xefe administrativo	953,24	37,82	885,00	15.637,44
Analista de ordenador	827,51	37,82	771,75	13.638,24
Contable	851,86	37,82	793,65	14.025,39
Caixeiro	851,86	37,82	793,65	14.025,39
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	827,51	37,82	771,75	13.638,24
Auxiliar administrativo perforista	802,13	37,82	749,10	13.234,89
Aspirante de 16 a 18 anos	598,13	37,82	542,40	9.968,19
Auxiliar de caixa	814,72	37,82	760,20	13.434,84
GRUPO IV				
Xefe de sección de servicios	897,38	37,82	835,05	14.749,59
Xefe de taller	931,89	37,82	865,50	15.297,69
Profesional oficio de 1ª	802,13	37,82	749,10	13.234,89
Profesional oficio de 2ª	802,13	37,82	749,10	13.234,89
Profesional oficio de 3ª	802,13	37,82	749,10	13.234,89
Chófer	802,13	37,82	749,10	13.234,89
Capataz	802,13	37,82	749,10	13.234,89
Mozo especializado	802,13	37,82	749,10	13.234,89
Mozo	802,13	37,82	749,10	13.234,89
GRUPO V				
Cobrador	802,13	37,82	749,10	13.234,89
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	802,13	37,82	749,10	13.234,89
Persoal de limpeza (hora)	4,33			64,95

TÁBOAS SALARIAIS 2007.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO

Anexo II.- Plus Compensación 2007

Vixencia: 01/01/07 ó 31/12/07

CATEGORIA PROFESIONAL	COMPENSACIÓN ANO	COMPENSACIÓN MES
GRUPO I		
Titulado Grao Superior	959,25	63,95
Titulado Grao Medio	866,25	57,75
GRUPO II		
Director	1.023,15	68,21
Xefe de división	944,55	62,97
Xefe de persoal	928,95	61,93
Xefe de compras	928,95	61,93
Xefe de ventas	928,95	61,93
Encargado xeral	928,95	61,93
Xefe de sucursales	865,50	57,70
Xefe de almacén	865,50	57,70

Xefe de grupo	835,05	55,67
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, subastador	813,30	54,22
Viaxante	793,80	52,92
Corredor de plaza	787,35	52,49
Dependente	771,75	51,45
Dependente maior	842,40	56,16
Axudante	749,10	49,94
GRUPO III		
Director	1.023,15	68,21
Xefe de división	944,55	62,97
Xefe administrativo	885,00	59,00
Analista de ordenador	771,75	51,45
Contable	793,65	52,91
Caixeiro	793,65	52,91
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	771,75	51,45
Auxiliar administrativo perforista	749,10	49,94
Aspirante de 16 a 18 anos	542,40	36,16
Auxiliar de caixa	760,20	50,68
GRUPO IV		
Xefe de sección de servicios	835,05	55,67
Xefe de taller	865,50	57,70
Profesional oficio de 1ª	749,10	49,94
Profesional oficio de 2ª	749,10	49,94
Profesional oficio de 3ª	749,10	49,94
Chófer	749,10	49,94
Capataz	749,10	49,94
Mozo especializado	749,10	49,94
Mozo	749,10	49,94
GRUPO V		
Cobrador	749,10	49,94
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	749,10	49,94
Persoal de limpeza (hora)		

TÁBOAS SALARIAIS 2007.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO

Anexo III.- Complemento Ex Antigüidade 2007

Vixencia: 01/01/07 ó 31/12/07

(Complemento ex antigüidade por cada ano de servicio ata o 31/12/98)

CATEGORIA PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I		
Titulado Grao Superior	12,96	194,40
Titulado Grao Medio	11,63	174,45

GRUPO II

Director	13,84	207,60
Xefe de división	12,75	191,25
Xefe de persoal	12,53	187,95
Xefe de compras	12,53	187,95
Xefe de ventas	12,53	187,95
Encargado xeral	12,53	187,95
Xefe de sucursales	11,63	174,45
Xefe de almacén	11,63	174,45
Xefe de grupo	11,21	168,15
Encargados de establecimineto, vendedor, comprador, subastador	10,92	163,80
Viaxante	10,65	159,75
Corredor de plaza	10,58	158,70
Dependente	10,35	155,25
Dependente maior	11,32	169,80
Axudante	10,03	150,45

GRUPO III

Director	13,84	207,60
Xefe de división	12,75	191,25
Xefe administrativo	11,91	178,65
Analista de ordenador	10,35	155,25
Contable	10,65	159,75
Caixeiro	10,65	159,75
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	10,35	155,25
Auxiliar administrativo perforista	10,03	150,45
Aspirante de 16 a 18 anos	7,47	112,05
Auxiliar de caixa	10,17	152,55

GRUPO IV

Xefe de sección de servicios	11,21	168,15
Xefe de taller	11,63	174,45
Profesional oficio de 1ª	10,03	150,45
Profesional oficio de 2ª	10,03	150,45
Profesional oficio de 3ª	10,03	150,45
Chófer	10,03	150,45
Capataz	10,03	150,45
Mozo especializado	10,03	150,45
Mozo	10,03	150,45

GRUPO V

Cobrador	10,03	150,45
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	10,03	150,45
Persoal de limpeza (hora)	0,04	0,60

TÁBOAS SALARIAIS 2008.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO

Anexo I.- Táboas Salariais 2008

Vixencia: 01/01/08 ó 31/12/08

CATEGORIA PROFESIONAL	SOLDO	PLUS MENSUAL	COMPENSACIÓN AÑO	TOTAL ANUAL
GRUPO I				
Titulado Grao Superior	1.072,21	39,14	992,85	17.545,68
Titulado Grao Medio	964,93	39,14	896,55	15.840,18
GRUPO II				
Director	1.145,87	39,14	1.059,00	18.716,73
Xefe de división	1.055,37	39,14	977,55	17.277,78
Xefe de persoal	1.037,31	39,14	961,50	16.990,83
Xefe de compras	1.037,31	39,14	961,50	16.990,83
Xefe de vendas	1.037,31	39,14	961,50	16.990,83
Encargado xeral	1.037,31	39,14	961,50	16.990,83
Xefe de sucursales	964,51	39,14	895,80	15.833,13
Xefe de almacén	964,51	39,14	895,80	15.833,13
Xefe de grupo	928,83	39,14	864,30	15.266,43
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, subastador	903,43	39,14	841,80	14.862,93
Viaxante	881,70	39,14	821,55	14.516,73
Corredor de plaza	874,52	39,14	814,95	14.402,43
Dependente	856,47	39,14	798,75	14.115,48
Dependente maior	937,88	39,14	871,95	15.409,83
Axudante	830,20	39,14	775,35	13.698,03
GRUPO III				
Director	1.145,87	39,14	1.059,00	18.716,73
Xefe de división	1.055,37	39,14	977,55	17.277,78
Xefe administrativo	986,60	39,14	916,05	16.184,73
Analista de ordenador	856,47	39,14	798,75	14.115,48
Contable	881,68	39,14	821,40	14.516,28
Caixeiro	881,68	39,14	821,40	14.516,28
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	856,47	39,14	798,75	14.115,48
Auxiliar administrativo perforista	830,20	39,14	775,35	13.698,03
Aspirante de 16 a 18 anos	619,06	39,14	561,45	10.317,03
Auxiliar de caixa	843,24	39,14	786,75	13.905,03
GRUPO IV				
Xefe de sección de servicios	928,79	39,14	864,30	15.265,83
Xefe de taller	964,51	39,14	895,80	15.833,13
Profesional oficio de 1ª	836,87	39,14	775,35	13.798,08
Profesional oficio de 2ª	830,20	39,14	775,35	13.698,03
Profesional oficio de 3ª	830,20	39,14	775,35	13.698,03

Chófer	830,20	39,14	775,35	13.698,03
Capataz	830,20	39,14	775,35	13.698,03
Mozo especializado	830,20	39,14	775,35	13.698,03
Mozo	830,20	39,14	775,35	13.698,03
GRUPO V				
Cobrador	830,20	39,14	775,35	13.698,03
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	830,20	39,14	775,35	13.698,03
Persoal de limpeza (hora)	4,48			67,20

TÁBOAS SALARIAIS 2008.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO

Anexo II.- Plus Compensación 2008

Vixencia: 01/01/08 ó 31/12/08

CATEGORIA PROFESIONAL	COMPENSACIÓN ANO	COMPENSACIÓN MES
GRUPO I		
Titulado Grao Superior	992,85	66,19
Titulado Grao Medio	896,55	59,77
GRUPO II		
Director	1.059,00	70,60
Xefe de división	977,55	65,17
Xefe de persoal	961,50	64,10
Xefe de compras	961,50	64,10
Xefe de ventas	961,50	64,10
Encargado xeral	961,50	64,10
Xefe de sucursales	895,80	59,72
Xefe de almacén	895,80	59,72
Xefe de grupo	864,30	57,62
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, subastador	841,80	56,12
Viaxante	821,55	54,77
Corredor de plaza	814,95	54,33
Dependente	798,75	53,25
Dependente maior	871,95	58,13
Axudante	775,35	51,69
GRUPO III		
Director	1.059,00	70,60
Xefe de división	977,55	65,17
Xefe administrativo	916,05	61,07
Analista de ordenador	798,75	53,25
Contable	821,40	54,76
Caixeiro	821,40	54,76
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	798,75	53,25

Auxiliar administrativo perforista	775,35	51,69
Aspirante de 16 a 18 anos	561,45	37,43
Auxiliar de caixa	786,75	52,45
GRUPO IV		
Xefe de sección de servicios	864,30	57,62
Xefe de taller	895,80	59,72
Profesional oficio de 1ª	775,35	51,69
Profesional oficio de 2ª	775,35	51,69
Profesional oficio de 3ª	775,35	51,69
Chófer	775,35	51,69
Capataz	775,35	51,69
Mozo especializado	775,35	51,69
Mozo	775,35	51,69
GRUPO V		
Cobrador	775,35	51,69
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	775,35	51,69
Persoal de limpeza (hora)		

TÁBOAS SALARIAIS 2008.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO

Anexo III.- Complemento Ex Antigüidade 2008

Vixencia: 01/01/08 ó 31/12/08

(Complemento ex antigüidade por cada ano de servico ata o 31/12/98)

CATEGORIA PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I		
Titulado Grao Superior	13,41	201,15
Titulado Grao Medio	12,04	180,60
GRUPO II		
Director	14,32	214,80
Xefe de división	13,20	198,00
Xefe de persoal	12,97	194,55
Xefe de compras	12,97	194,55
Xefe de ventas	12,97	194,55
Encargado xeral	12,97	194,55
Xefe de sucursales	12,04	180,60
Xefe de almacén	12,04	180,60
Xefe de grupo	11,60	174,00
Encargados de establecimiento, vendedor, comprador, subastador	11,30	169,50
Viaxante	11,02	165,30
Corredor de plaza	10,95	164,25
Dependente	10,71	160,65
Dependente maior	11,72	175,80

Axudante	10,38	155,70
GRUPO III		
Director	14,32	214,80
Xefe de división	13,20	198,00
Xefe administrativo	12,33	184,95
Analista de ordenador	10,71	160,65
Contable	11,02	165,30
Caixeiro	11,02	165,30
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	10,71	160,65
Auxiliar administrativo perforista	10,38	155,70
Aspirante de 16 a 18 anos	7,73	115,95
Auxiliar de caixa	10,53	157,95
GRUPO IV		
Xefe de sección de servicios	11,60	174,00
Xefe de taller	12,04	180,60
Profesional oficio de 1ª	10,38	155,70
Profesional oficio de 2ª	10,38	155,70
Profesional oficio de 3ª	10,38	155,70
Chófer	10,38	155,70
Capataz	10,38	155,70
Mozo especializado	10,38	155,70
Mozo	10,38	155,70
GRUPO V		
Cobrador	10,38	155,70
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	10,38	155,70
Persoal de limpeza (hora)	0,04	0,60

R. 01690

AYUNTAMIENTOS

BARALLA

Anuncio

En sesión plenaria celebrada o 12 de febreiro de 2008, o Concello aprobou a modificación da Ordenanza Municipal Reguladora da Concesión de Subvencións polo Concello de Baralla.

ORDENANZA REGULADORA DA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES POLO CONCELLO DE BARALLA

Artigo 1. Obxecto.

O obxecto da presente ordenanza o constitúe a regulación do réxime xeral de concesión das subvencións de axudas públicas cuia xestión corresponda ó Concello de Baralla.

Artigo 2º.- Concepto de subvención.

Considerarase subvención ós efectos deste ordenanza, toda disposición dineraria, que outorgue o Concello a favor de persoas públicas ou privadas que

teñan a consideración de beneficiarios, nos termos desta ordenanza, e cumpran os requisitos seguintes:

a.- Que a entrega se realice sen contraprestación directa por parte dos beneficiarios.

b.- Que a entrega estea suxeita ó cumprimento dun determinado obxectivo, a execución dun proxecto, a realización dunha actividade, ou a adopción dun comportamento singular, xa realizados ou por desenvolver. Debendo o beneficiario cumprir as obrigas materiais e formais que se establecesen.

c.- Que o proxecto, acción, conduta ou situación financiada teña por obxecto o fomento dunha actividade de utilidade pública ou interese social ou a promoción dunha finalidade pública.

Artigo 3º.- Exclusiones

Non están comprendidas no ámbito de aplicación desta norma as axudas sociais, dinerarias ou non, de emerxencia ou aquelas outras cuio outorgamento depende de criterios asistenciais ou sociais.