

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Código 27000475011982

Visto o texto do Convenio Colectivo Provincial para as Industrias de Siderometalúrxica de Lugo, asinado o día 4 de xullo de 2023, pola representación empresarial e das centrais sindicais CC.OO. (44,96%), U.G.T. (27,91%) e C.I.G. (23,26%), como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

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

Lugo, 10 de xullo de 2023.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

TEXTO ARTICULADO DO CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA AS INDUSTRIAS DE SIDEROMETALÚRGICA DE LUGO**CAPÍTULO I****EXTENSIÓN E ÁMBITO DO CONVENIO COLECTIVO****Artigo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL E PERSOAL**

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

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

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

As actividades antes sinaladas, que en razón do seu desempeño prevalente na empresa resultan integradas no campo de aplicación do presente Convenio, se relacionan a título enunciativo e non exhaustivo no Anexo I do Convenio Colectivo Estatal da Industria, as Novas Tecnoloxías e os Servizos do Sector do Metal (CEM), antes Acordo Estatal do Sector do Metal, publicado no BOE do 12 de xaneiro de 2022.

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

Dará lugar á aplicación do convenio o desenvolvemento por parte de empresas de calquera das actividades referidas nos parágrafos anteriores, elo con independencia de tratarse da única actividade da empresa ou non; con independencia de tratarse da actividade principal da empresa ou non (actividade secundaria, accesoria ou incluso ocasional); e con independencia de prestarse a actividade como empresa principal ou como empresa contratista ou subcontratista de outra, pertenza esta derradeira ou non ao ámbito do metal.

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

Artigo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

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

Artigo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

A vixencia do presente Convenio estenderase dende o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2025, con independencia da data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia, retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2022 conforme ao disposto no presente texto.

Artigo 4.- 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 5.- CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS

Tódalas melloras contidas no presente Convenio establécense con carácter de mínimas. Dentro das condicións pactadas respectarase as situacións que impliquen para o traballador/a condicións máis beneficiosas cás aquí dadas, manténdose as “ad personam” en canto excedan do cómputo anual.

Artigo 6.- PUBLICIDADE DO CONVENIO

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

CAPÍTULO II**CONTRATACIÓN E EMPREGO****Artigo 7.- CRITERIOS XERAIS**

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

Artigo 8.- CONTRATO DE TRABALLO

A contratación das persoas traballadoras se axustará ás normas legais vixentes en cada momento e ás normas específicas previstas no presente Capítulo, debendo constar por escrito os contratos de traballo sempre que así o esixa unha disposición legal e, en todo caso, os contratos de duración determinada regulados no artigo 11 do presente Convenio, os contratos fixos-descontinuos regulados no artigo 16 do Estatuto dos Traballadores e os contratos a tempo parcial, sexan de duración indefinida ou temporal, regulados no artigo 12 do presente Convenio.

Do mesmo xeito, formalizaranse por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación dos contratos de traballo de duración determinada e os pactos de horas complementarias.

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/a, retribución pactada e a expresión do convenio colectivo aplicable.

As persoas traballadoras contratadas por tempo determinado e/ou tempo parcial terán os mesmos dereitos e igualdade de trato nas relacións laborais que as demais persoas traballadoras da plantilla, salvo as limitacións que se deriven da natureza e duración do contrato e da xornada laboral pactada.

Artigo 9.- PERÍODO DE PROBA

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

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

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

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/a na empresa.

Previo acordo entre as partes, as situacións de incapacidade temporal que afecten ao traballador/a durante o período de proba interromperán o cómputo do mesmo.

Artigo 10.- CONTRATACIÓN ESTABLE OU INDEFINIDA

1.- As partes asinantes do presente Convenio, co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, acordan fomenta-la contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo das empresas de mais de 3 traballadores do 60% do cadro de persoal total e do 70% para as empresas de mais de 15 traballadores/as.

Aos efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomarase en conta a media dos derradeiros 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/as da empresa a lo menos nun 30%.

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

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

Artigo 11.- CONTRATACIÓN EVENTUAL

1.- Contrato formativo para a obtención da práctica profesional

O contrato formativo para a obtención da práctica profesional terá por obxecto o desempeño dunha actividade laboral destinada a adquirir unha práctica profesional axeitada aos correspondentes niveis de estudos das persoas traballadoras e se rexerá polas regras establecidas no presente artigo e polas regras establecidas no artigo 11, apartados 3 e 4, do Estatuto dos Traballadores e normativa que o desenvolva, sen prexuízo do establecido na Disposición Adicional Sexta do presente Convenio.

A duración deste contrato non poderá exceder dun ano nin ser inferior a 6 meses.

A retribución mínima garantida polo tempo de traballo efectivo das persoas traballadoras contratadas para a obtención da práctica profesional no ámbito do presente Convenio será a seguinte, sen que en ningún caso dita retribución poida ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo nin ao 70% do salario do grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas:

Ano 2023.- 1.082,64 € mensuais

Ano 2024.- 1.111,33 € mensuais

Ano 2025.- 1.140,78 € mensuais

Para o caso de contratos en prácticas formalizados con anterioridade á reforma do Estatuto dos Traballadores do Real Decreto-Ley 32/2021 a retribución mínima garantida na segunda anualidade de vixencia do contrato será a seguinte:

Ano 2023.- 1.232,33 € mensuais

Ano 2024.- 1.264,99 € mensuais

As empresas que, durante a vixencia do presente Convenio, teñan contratado persoal ao través dos contratos formativos para a obtención da práctica profesional, ao termo dos mesmos converterán a lo menos un 40% destes contratos en contratos indefinidos.

2.- Contrato de formación en alternancia

O contrato de formación en alternancia terá por obxecto compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional, os estudos universitarios ou do Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego e se rexerá polas regras establecidas no presente artigo e polas regras establecidas no artigo 11, apartados 2 e 4, do Estatuto dos Traballadores e normativa que o desenvolva, sen prexuízo do establecido na Disposición Adicional Sexta do presente Convenio.

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.

En todo caso o salario de contratación dos traballadores/as para a formación será como mínimo igual ao 75% e 90% do salario base do grupo profesional e nivel para o que se forma o traballador/a durante, respectivamente, o primeiro, e o segundo ano de vixencia do contrato. O resto das condicións laborais, tales como pluses,

percibiranse en proporción o tempo de traballo efectivo. En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

As empresas que, durante a vixencia do presente Convenio, teñan contratado persoal ao través dos contratos de formación en alternancia, ao termo dos mesmos converterán a lo menos un 40% destes contratos en contratos indefinidos.

3.- Contrato de circunstancias da produción

O contrato de circunstancias da produción terá por obxecto, dun lado, o atender o incremento ocasional e imprevisible e as oscilacións que, aínda tratándose da actividade normal da empresa, xeran un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o que se require (incluídas aquelas que se deriven das vacacións anuais) e, doutro lado, atender situacións ocasionais, previsibles e que teñan unha duración reducida e delimitada e se rexerá polas regras establecidas no presente artigo e polas regras establecidas no artigo 15.2 do Estatuto dos Traballadores e normativa que o desenvolva, sen prexuízo do establecido na Disposición Adicional Sexta do presente Convenio.

A duración deste contrato, no caso de ter por obxecto o incremento ocasional e imprevisible e as oscilacións que xeran un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o que se require, poderán ter unha duración máxima de doce meses de conformidade co sinalado no artigo 15.2 do Estatuto dos Traballadores.

4.- Contrato para a substitución de persoa traballadora

O contrato para a substitución de persoa traballadora terá por obxecto ben a substitución dunha persoa traballadora con dereito a reserva de posto de traballo, ben para completar a xornada reducida doutra persoa traballadora cando a redución se ampare en causas legais ou reguladas no convenio colectivo, ben a cobertura temporal dun posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo e se rexerá polas regras establecidas no presente artigo e polas regras establecidas no artigo 12.3 do Estatuto dos Traballadores e normativa que o desenvolva, sen prexuízo do establecido na Disposición Adicional Sexta do presente Convenio.

Artigo 12.- CONTRATO A TEMPO PARCIAL E FOMENTO DA CONTRATACIÓN A TEMPO COMPLETO

No ámbito de aplicación do presente Convenio non poderán concertarse contratos a tempo parcial cuxa xornada non exceda de catro horas diarias en réxime de xornada partida, debendo concertarse en consecuencia ditos contratos en réxime de xornada continuada.

Con independencia e sen prexuízo do anterior, e co obxectivo de que os traballadores contratados a tempo parcial que presten servizos nun centro de traballo poidan pasar a xornada completa, vindo así mellorada a súa empregabilidade, establecece o seguinte réxime:

Cando se produzan vacantes nun centro de traballo que vaian a ser cubertas por novas contratacións, isto é, cando non vaian a ser amortizadas, os traballadores do centro de traballo con xornada parcial terán preferencia, antes das novas contratacións, á ampliación da súa xornada de traballo, sempre que a vacante estea referida a un posto de traballo para o que o traballador estea cualificado.

Se é o caso, a empresa non terá que recoñecer, respecto da nova xornada ampliada e, polo tanto, aboar, a antigüidade que o traballador tivera recoñecida polo resto da súa xornada laboral.

Para o caso de que haxa varios traballadores do centro de traballo con xornada parcial interesados na ampliación da súa xornada, se seguirá a seguinte orde de preferencia:

1. Traballadores do centro de traballo que sufrirán reducións da xornada na empresa. No caso de haber neste colectivo mais dun traballador interesado na ampliación, se seguirá a orde de maior antigüidade na empresa.
2. Traballadores do centro de traballo por orde de maior antigüidade na solicitude de ampliación. No caso de haber varios traballadores interesados ca mesma antigüidade na solicitude de ampliación, se seguirá a orde de maior antigüidade na empresa.

Caberán excepcións ao réxime anterior cando existan razóns organizativas ou produtivas xustificadas, tal é o caso da necesidade da empresa de recolocar traballadores pola amortización do seu posto de traballo.

Se exclúen do dereito ao incremento da xornada regulado no presente artigo os traballadores que estean prestando servizos a tempo completo téndose en conta a súa prestación de servizos para unha ou varias empresas, neste ou noutros sectores de actividade.

Artigo 13.- PREAVISO FINAL DE CONTRATO

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

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

2.- Pola súa parte, os traballadores/as que desexen cesar voluntariamente no servizo na empresa e estean contratados a medio de contrato de duración igual o superior aos 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/a unha contía equivalente ao importe do seu salario diario por cada día de retraso no aviso.

3.- A empresa entregarlle ao traballador/a copia do finiquito con 5 días de antelación ao cesamento.

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

Artigo 14.- INDEMNIZACIÓN CONTRATOS NON INDEFINIDOS

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

- a) No caso de empresas cunha taxa de estabilidade [porcentaxe de traballadores fixos con relación ó total da plantilla] igual ou superior á prevista, para cada período, no artigo 10 do presente Convenio: 12 días de salarios por cada ano de servizo.
- b) No caso de empresas cunha taxa de estabilidade inferior: 14 días de salarios por cada ano de servizo.

Aos efectos anteriores, terase en conta como taxa de estabilidade a media de traballadores/as fixos dos doces 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 ao cese.

Para o caso de que a normativa xeral laboral estableza, durante a vixencia do presente Convenio, indemnizacións superiores ás previstas no presente artigo, aplicaranse automaticamente estas últimas.

Artigo 15.- SUBCONTRATACIÓN

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

Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o artigo 64.1 do Estatuto dos Traballadores, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar aos representantes legais dos traballadores sobre os seguintes extremos:

- a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- b) Obxecto e duración da contrata.
- c) Lugar de execución da contrata.
- d) No seu caso, o número de traballadores/as que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- e) Medidas previstas para a coordinación de actividades dende o punto de vista da prevención de riscos laborais.

Artigo 16.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

As empresas afectadas polo presente Convenio, cando contraten os servizos de ETTs, esixirán a estas que garantan aos traballadores/as 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 Avaliación de Riscos Laborais foran considerados de risco grave ou moi grave para a seguridade e saúde dos traballadores/as.

Artigo 17.- SUBROGACIÓN

Se á finalización dun contrato temporal de mantemento ou servizo industrial subscrito no sector público, ou no privado nos sectores que a continuación se relacionan, as funcións do mantemento ou servizo se continuasen por outra empresa, os traballadores/as da empresa cesante por esta causa terán dereito a pasar á nova adxudicataria.

- Mantemento do sector eólico.
- Mantemento do sector de primeira e segunda transformación da madeira
- Mantemento do sector de telecomunicacións,
- Mantemento e montaxe de liñas eléctricas, xeración, transporte e distribución.
- Sector nuclear - Petroquímico - De refino.
- Alumado público e semáforos de poboacións ou agrupacións de entes de dereito público.
- Cementeiras e ciclos combinados.
- Parques temáticos
- Sector de produción do aluminio primario e tratamento/transformación de bauxita.

A Comisión Negociadora do presente Convenio, durante a vixencia do mesmo, poderá establecer outros sectores suxeitos ao réxime de subrogación, previo acordo da mesma coas maiorías pertinentes.

A nova adxudicataria subrogarase nos dereitos e condicións dos traballadores/as, coas limitacións e exclusións que a continuación se expoñen:

- a) A subrogación só alcanzará aos traballadores/as da empresa cesante con contrato de calquera tipo en vigor á data de facerse efectiva a subrogación cunha antigüidade igual ou superior a seis meses na contrata, entendéndose a estes efectos que se reúne o requisito de antigüidade cando o traballador/a tivera prestado servizos exclusivamente na instalación da empresa principal durante os seis meses anteriores á subrogación, non aplicándose por tanto esta aos traballadores/as que estiveran vinculados á empresa cesante en outras contratas, instalacións ou centros distintos aos correspondentes ao servizo finalizado, total ou parcialmente.
- b) Cando a empresa principal rescinda o contrato e tome ao seu cargo directamente a actividade obxecto do mesmo por tempo non superior a seis meses, se se probase que os servizos se reiniciaron por un novo contratista antes de transcorridos os seis meses referidos, non desaparecerá o carácter vinculante deste artigo, tendo dereito o persoal da empresa saínte que reúna os requisitos a ser subrogado polo novo adxudicatario dende o momento en que este tivera coñecemento do interese dos traballadores/as na subrogación.
- c) A subrogación tamén alcanzará ó persoal que, reunindo os requisitos establecidos no apartado anterior, estean incurso nalgunha das causas de suspensión do contrato previstas no artigo 45 do vixente Estatuto dos Traballadores.
- d) Para facer efectiva a subrogación, a nova empresa adxudicataria comunicará á empresa saínte, de xeito fidedigno, ser a nova adxudicataria.
- e) A súa vez, a empresa saínte virá obrigada a comunicar á empresa entrante ou nova adxudicataria o seu cesamento na contrata, así como a relación nominal do persoal que ten que ser subrogado de conformidade co presente artigo. A estes efectos a empresa saínte entregará á empresa entrante ou nova adxudicataria, no prazo máximo de 3 días laborais a contar dende que teña coñecemento da nova empresa adxudicataria, a seguinte documentación:

Relación completa do persoal ao que alcanza o dereito de subrogación.

Copia dos contratos individuais e, no seu caso, prórrogas, dos traballadores/as aos que alcanza o dereito de subrogación.

Copia das nóminas dos derradeiros seis meses dos traballadores/as aos que alcanza o dereito de subrogación, así como a liquidación de haberes destes.

Certificado de estar ao corrente no pago de cotas á Seguridade Social.

Copia dos TC2 dos derradeiros seis meses.

No seu caso, copia dos pactos de empresa subscritos coa representación legal dos traballadores, debidamente rexistrados. Estes pactos serán de obrigado cumprimento para a empresa entrante sempre que se subscribisen con seis meses de antelación, esixíndose o mesmo requisito de antigüidade para o respecto ás melloras ou condicións mais beneficiosas das establecidas no presente Convenio Colectivo.

- f) A empresa saínte será a única responsable do pago de salarios e cotas de Seguridade Social correspondentes ao período de tempo no que os traballadores/as subrogados estiveran ao seu servizo.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 18.- 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 as 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 mengua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que colla discriminación algunha por razóns de idade, sexo o calquera outra índole.

Artigo 19.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

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

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

Aos traballadores/as que a data 31 de decembro de 2007 estiveran contratados nas categorías de axudante enxeñeiro e delineante/debuxante proxectista se lles respectará o salario que viñan cobrando.

Artigo 20.- MOVILIDADE FUNCIONAL: CONCEPTO E PRINCIPIOS XERAIS

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

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

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

Non caberá invocar as causas de despido obxectivo de ineptitude sobrevida ou falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas as das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Sendo a mobilidade funcional materia esencial das condicións de prestación de traballo, para a súa correcta aplicación farase necesaria a participación dos representantes legais dos traballadores nos termos que se indican no presente Convenio.

Artigo 21.- CLASES DE MOVILIDADE 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/a, pero non así a división funcional á 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/a corresponden a un grupo profesional de nivel superior sen alterar a división funcional de pertenza do mesmo.

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

b) Mobilidade funcional horizontal: É aquela que implica o cambio de división funcional de adscripción previa do traballador/a, 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/a, isto é, a súa pertenza a un determinado grupo profesional e división funcional.

Artigo 22.- MOVILIDADE 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 aos traballadores/as a realización de funcións e tarefas dun grupo profesional de nivel superior dentro da mesma división funcional.

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

Sempre que as direccións das empresas teñan necesidade de facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional, haberán de notificar a súa decisión ao respecto tanto aos traballadores/as 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 dos traballadores/as afectados
- Duración estimada da mobilidade

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

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

No caso de que a mobilidade prevista neste apartado superase os seis meses dentro dun período dun ano ou os oito meses dentro dun período de dous anos, ca excepción de que a mobilidade este motivada por substitucións por incapacidade temporal ou excedencias, o traballador/a 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, aos 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 aos traballadores/as á realización de funcións e tarefas dun grupo profesional de nivel inferior ao de pertenza do traballador/a.

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/a será reincorporado ó seu posto de traballo.

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

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

Os traballadores/as 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 un reparto equitativo entre os distintos traballadores/as cando xurda o requirimento deste tipo de mobilidade funcional.

Artigo 23.- MOVILIDADE FUNCIONAL HORIZONTAL

Por xustificadas razóns económicas, organizativas, técnicas ou produtivas, as direccións das empresas poderán destinar aos traballadores/as 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 si a modificación ten carácter individual ou colectivo.

No caso de tratarse dunha modificación individual, a dirección da empresa deberá de notificar a súa intención de aplicar a mobilidade tanto ao traballador/a 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/as 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, corresponde ao empresario notificar a súa decisión sobre a mobilidade aos traballadores/as afectados, con expresión das causas que dan lugar á mesma e o tempo previsto de duración desta, cunha antelación mínima de 30 días á data de efectividade da mobilidade.

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

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

Artigo 24.- MOVILIDADE FUNCIONAL ORDINARIA

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

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

Artigo 25.- MOVILIDADE XEOGRÁFICA

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

- a) Desprazamentos
- b) Traslados

Artigo 26.- DESPRAZAMENTOS

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

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

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

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

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

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

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

Así mesmo, nos desprazamentos superiores a tres meses que non permitan ao traballador/a pernoctar no seu domicilio, as empresas e os afectados convirán libremente as fórmulas para que os traballadores/as poidan regresar ós seus domicilios periodicamente, podendo consistir tales fórmulas en subvencións dos viaxes de ida e

volta, en todos o parte dos fins de semana, adecuación das xornadas de traballo para facilitar visitas periódicas ao seu domicilio, concesión de permisos, subvencións do desprazamento dos seus familiares, etc.

No suposto de que empresa e traballador/a non chegasen a un acordo nesta materia, estarase ao disposto no artigo 40.6 do Estatuto dos Traballadores, tendo dereito o traballador/a desprazado a un mínimo de 4 días laborais de estancia no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento (xa sexa en unha ou varias obras), sen computar como tales os de viaxe. Tales días de permiso, previo acordo individual ca empresa, poderanse engadir ás vacacións anuais.

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

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

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

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

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

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

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

Non terá a consideración de desprazamento, aos efectos do límite máximo de duración deste e preferencias para ser desprazado, a prestación de 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 ca propia execución das obras.

Non obstante, aplicarase a estes supostos a posibilidade de chegar a acordos individuais en orde a facilitar o regreso periódico dos traballadores/as ó seu domicilio; a aplicación do previsto no artigo 40.6 do Estatuto dos Traballadores no caso de non chegarse a un acordo individual; o dereito as axudas de custo e gastos de viaxe que procedan; e a consideración do tempo invertido no desprazamento como tempo de traballo efectivo.

Artigo 27.- TRASLADOS

Considerase traslado a adscrición definitiva dun traballador/a a un centro de traballo da empresa distinto a aquel no que viña prestando o seus servizos e que requira un cambio da súa residencia habitual.

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

Cando o traslado se faga de mutuo acordo entre empresa e traballador/a, estarase ás condicións pactadas por escrito entre ambas 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 haberá de notificar a súa decisión ao traballador/a 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 ao que se traslada ao traballador/a, motivos que o xustifican e a data a partir da cal haberá de ter efectos.

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

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

Suposto especial de traslado de centro de traballo

No suposto de que a empresa pretenda trasladar o centro de traballo fixo a outra localidade, virá obrigada a 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/a, este será compensado na forma que se determine de mutuo acordo.

CAPÍTULO IV

TEMPO DE TRABAJO

Artigo 28.- XORNADA DE TRABAJO

A) Xornada anual.- A xornada laboral durante a anualidade 2022 queda fixada en 1772 horas anuais de traballo efectivo. Durante o resto de anualidades de vixencia do presente Convenio (2023, 2024 e 2025) a xornada laboral queda fixada en 1.768 horas anuais de traballo efectivo, distribuindo ditas xornadas anuais de traballo de luns a venres, ámbolos dous incluídos, salvo o disposto nos apartados C) e D) do presente artigo.

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

B) Calendario laboral.- As empresas poderán distribuír a xornada de traballo efectiva establecida no presente Convenio ó longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, con prestación de servizos todos os días hábiles do ano ou non, 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 nas que á data indicada, 1 de marzo de cada ano, non se procedera a establecer a distribución da xornada anual de traballo vixente na empresa, e para o caso de que tivera lugar, conforme ao horario de traballo, un exceso sobre a xornada anual de traballo efectivo pactada, cada traballador/a gozará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos, a maiores dos días 24 e 31 de decembro, os días que anualmente acorde a Comisión Paritaria do Convenio en número suficiente para que non teña lugar exceso de xornada e que serán retribuídos ao 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 ao público, os traballadores/as teñan que prestar servizos nas datas sinaladas pola Comisión Paritaria, as empresas terán que substituír o goce do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente.

Para a anualidade 2023, na que se acorda no presente Convenio redución da xornada anual, as empresas disporán dun prazo dun mes a contar dende a publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para adaptar a distribución da xornada desta anualidade no correspondente calendario laboral. Naquelas empresas nas que, transcorrido este prazo, non se procedera a dita distribución e, para o caso de que tivera lugar un exceso da xornada anual de traballo efectivo pactada para o 2023, cada traballador/a gozará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos os seguintes:

- 24 de xullo de 2023
- 14 de agosto de 2023
- 13 de outubro de 2023
- 7 de decembro de 2023

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

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

D) Os traballadores/as 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 gozar dentro dos dous meses seguintes, segundo acordo entre a empresa e o traballador.

E) Distribución irregular da xornada.- Co obxecto de fomentar a estabilidade do emprego no sector e favorecer ao mesmo tempo a necesaria adaptabilidade das empresas ás necesidades actuais do mercado e ás variacións nos niveis de actividade, preténdese por a disposición das empresas ferramentas de adaptación da xornada que posibiliten unha distribución axeitada da mesma ao mesmo tempo que se establecen elementos de supervisión e control da regulación da xornada.

Neste senso, as empresas poderán distribuír irregularmente a xornada anual nun máximo de 140 horas, respectando en todo caso a xornada máxima anual, os descansos entre xornadas, o descanso semanal e os días inhábiles vixentes para cada anualidade. O máximo da xornada que pode ser obxecto de distribución irregular é por cada traballador, sen que en ningún caso poida acumularse a bolsa horaria resultante da distribución irregular duns traballadores noutros.

Para a aplicación desta medida, as empresas terán que dispoñer de calendario laboral no termos previstos nos artigos 28.b e 30 do presente Convenio Colectivo, quedando en todo caso excluídas da mesma as empresas que estean nun proceso de ERTE mentres dure.

Quedan excluídos desta medida os traballadores e traballadoras con minusvalía, así como os que dispoñan de xornada reducida por motivos familiares, traballadores en excedencia, traballadores en situación de xubilación parcial, e traballadores afectados polo goce de licencias, permisos ou vacacións, de coincidir a aplicación da medida con algunha das circunstancias sinaladas.

Cando, de conformidade co previsto no presente artigo, se practique pola empresa unha distribución irregular da xornada, esta non poderá supor a realización de xornadas superiores a 9 horas diarias e 45 horas semanais nos períodos de maior actividade ou exceso de carga de traballo nin a realización de xornadas inferiores a 7 horas diarias e 35 horas semanais nos períodos de falta de carga de traballo, salvo acordo cos traballadores afectados en orde a outros límites, incluída a posibilidade de acumular os excesos de xornadas en días de descanso, respectando en todo caso o descanso mínimo entre xornadas de 12 horas e o descanso semanal.

Salvo a adscripción voluntaria por parte de traballadores, a afectación á xornada irregular será equitativa dentro de cada división funcional e grupo profesional afectado pola irregularidade.

A empresa deberá comunicar á representación legal dos traballadores, e aos traballadores de xeito individual, cunha antelación de 5 días, da diminución ou ampliación da xornada consecuencia da súa distribución irregular.

Para a correcta avaliación e seguimento da medida, esta deberá ser comunicada á comisión paritaria de presente Convenio Colectivo cunha antelación de 5 días.

Ditas comunicacións constarán cando menos dos seguintes datos:

- Calendario en vigor na empresa (no caso da comunicación á comisión paritaria)
- Período de distribución irregular indicando a fecha de inicio e finalización.
- Relación de traballadores e traballadoras ou categorías/afectadas.
- Calendario de aplicación no período de xornada irregular.
- Proposta de compensación do exceso e/ou defecto das horas realizadas.

Para o caso de que a normativa xeral laboral sufra modificacións de consideración en materia de distribución irregular da xornada durante a vixencia do presente Convenio, a Comisión Negociadora valorará, no seu caso, as modificacións oportunas do presente apartado.

Artigo 29.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante a grave situación de paro existente, e co obxecto de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes do presente Convenio acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias acorde aos seguintes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituais: supresión
- b) Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo por tales as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de perda de materias primas: realización
- c) Horas extraordinarias estruturais: mantemento. Ao fin de aclarar o concepto de horas extraordinarias estruturais, enténdense por tales as necesarias por períodos punta de produción, pedidos imprevistos, cambios de quendas, ausencias imprevistas e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate. Todo isto sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais previstas na normativa.

No suposto de realización de horas extraordinarias, conforme se establece no artigo 35.5 do vixente Estatuto dos Traballadores, se rexistrará a súa realización día a día e se totalizará o período fixado para o abono das retribucións, entregando copia do resume ao traballador no recibo de salarios correspondente. O empresario informará mensualmente á representación legal dos traballadores das horas realizadas polos traballadores calquera que sexa a súa forma de compensación, entregando ao efecto copia dos resumes aos que se refire o artigo 35.5 do Estatuto dos Traballadores. Todo elo enténdese sen prexuízo da posibilidade de distribución irregular da xornada.

A realización de horas extraordinarias se retribuirá cas seguintes recargas sobre o valor da hora ordinaria de traballo:

40% de recargo: regra xeral.

60% de recargo: As horas extraordinarias realizadas en horario nocturno (das 22 ás 6 horas) sempre que non sexan en festivo non recuperable ou en descanso semanal; as horas extraordinarias que excedan de dous ao día; as horas extraordinarias que excedan de 25 ao mes.

75% de recargo: As horas extraordinarias realizadas en horario nocturno (das 22 ás 6 horas) en festivo non recuperable ou en descanso semanal.

Por acordo entre o traballador e a dirección da empresa, poderanse compensar as horas extraordinarias realizadas por un tempo equivalente de descanso, con recargo correspondente, en lugar da súa retribución monetaria.

Artigo 30.- HORARIO DE TRABAJO

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

Artigo 31.- VACACIONS

Todo o persoal vinculado ao presente Convenio gozará de 21 días laborables de vacacións ao ano, sen que en ningún caso ditas vacacións podan ser inferiores a 30 días naturais. A partir do 1 de xaneiro de 2024 as vacacións anuais establécense en 22 días laborables, sen que en ningún caso ditas vacacións poidan ser inferiores a 30 días naturais. O período de goce de ditas vacacións será preferentemente entre os meses de xuño e setembro, ámbolos dous incluídos. O calendario de vacacións anuais haberá de pactarse entre empresa e traballadores/as antes do 1 de Abril de cada ano.

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

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal ou cunha suspensión do contrato de traballo por nacemento (parte e coidado de menor de 12 meses), se estará ao disposto ao respecto no artigo 38 do Estatuto dos Traballadores.

O salario a percibir durante as vacacións, virá determinado polo salario base, plus ex antigüidade, plus de compensación e mailo plus de asistencia.

Artigo 32.- PERMISOS E LICENCIAS

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

- a) Por falecemento do cónxuxe e fillos do persoal traballador 7 días naturais. Prevese a mesma licenza para os casos de parellas de feito.
- b) Por falecemento de pais do persoal traballador 4 días naturais -5 se, como motivo da licenza, o persoal traballador necesita facer un desprazamento.
- c) Por falecemento de avós, avós políticos, netos, netos políticos, pais políticos, fillos políticos, irmáns, irmáns políticos 2 días naturais e 4 se co motivo da licenza o traballador/a necesita facer un desprazamento. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito.
- d) Por falecemento de tíos -por consanguinidade-, 1 día.
- e) Por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de cónxuxe, fillos, fillos políticos, pais, pais políticos, netos, netos políticos, avós, avós políticos, irmáns ou irmáns políticos 2 días naturais. Cando, con tal motivo, o traballador/a necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo será de 4 días. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito. Nos casos de licenza por hospitalización, o traballador/a poderá facer uso da licenza en calquera momento mentres dure a hospitalización, ben gozando dos días de xeito continuado, ben gozando dos días de xeito partido.

A licenza prevista neste apartado, dende a entrada en vigor do Real Decreto-Lei 5/2023 e nos termos previstos nesta norma, terá unha duración de 5 días naturais e irá referida ao cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grado por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva ca persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo de aquela.

- f) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns. Se co motivo da licenza o traballador/a necesita facer un desprazamento, terase dereito a un día máis. Prevese a mesma licenza para os casos de parellas de feito.
- g) Quince días naturais en caso de matrimonio do traballador/a ou rexistro de parella de feito, neste derradeiro suposto dende a entrada en vigor do Real Decreto-Lei 5/2023 e nos termos previstos nesta norma.
- h) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral. Así mesmo terán dereito á asistencia a consulta médica de especialista coincidindo o horario de consulta co do traballo, sempre que sexa xustificada e polo tempo necesario.
- i) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social cando, coincidindo o horario de consulta co de traballo, se prescriba a dita consulta polo facultativo de medicina

xeral, debendo presenta-lo traballador/a 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 consulto co do traballo, ata un límite de 20 horas anuais.

- j) Un día laborable polo cambio de domicilio habitual debendo ser este debidamente xustificado.
- k) Dende a entrada en vigor do Real Decreto-Lei 5/2023 e, nos termos recollidos nesta norma, recoñécese o dereito da persoa traballadora a ausentarse do traballo por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas convivintes, no caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensable a súa presenza inmediata. As persoas traballadoras terán dereito á retribución das horas de ausencia equivalentes a catro días ao ano, acreditando sempre e en todo caso o motivo da ausencia.

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.

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

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, a data de inicio do desfrute das licenzas de carácter familiar será o primeiro día laborable a contar dende o feito causante.

Sen prexuízo de todo o anterior, no caso de enfermidade grave de familiares por consanguinidade en liña directa ascendente ou descendente ata o segundo grado, os traballadores/as poderán solicitar licenza de 8 días naturais sen soldo. As empresas poderán denegar o goce desta licenza por causas organizativas tales como períodos de maior actividade, acumulación de tarefas, ausencias imprevistas ou similares.

En todo caso os traballadores/as terán dereito ás licencias e permisos previstos no Estatuto dos Traballadores vixentes en cada momento.

Artigo 33.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

Será de aplicación o establecido nos apartados 4, 5 e 6 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por nacemento, que comprende o parto e o coidado do menor de 12 meses; por adopción; por garda con fins de adopción; e por acollemento, así como o establecido no apartado 7 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por risco durante o embarazo ou durante a lactación.

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.

Dende a entrada en vigor do Real Decreto-Lei 5/2023 e nos termos recollidos nesta norma, as persoas traballadoras terán dereito a un permiso parental, para o coidado de fillo, filla ou menor acollido por tempo superior a un ano, ata o momento no que o menor cumpra 8 anos. Este permiso, que terá unha duración non superior a oito semanas, continuas ou descontinuas, poderá desfrutarse a tempo completo ou en réxime de xornada a tempo parcial conforme se estableza regulamentariamente.

Artigo 34.- REDUCCIÓN DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

- a) Permiso por lactación

Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 37.4 do Estatuto dos traballadores, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou pola súa acumulación en forma de permiso retribuído en tempo equivalente a xornadas completas. Por acordo entre a empresa e o persoal traballador poderá ter lugar a media xornada.

A duración da acumulación de xornadas dependerá do período que reste desde a data de reincorporación da nai ou o pai da situación de suspensión por nacemento e coidado de menor ata a data na que o fillo ou filla cumpra nove meses. O desfrute desta licenza retribuída exercerase nun só período, inmediatamente despois da finalización da suspensión por nacemento e coidado de menor ou vacacións, se é o caso, e sen solución de continuidade respecto dela. Para acollerse a esta opción (lactación acumulada) a persoa traballadora deberá solicitalo por escrito cunha antelación mínima de quince días á data previstas para o seu inicio. A duración deste permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

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

En aplicación do artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores, quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce 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 e, dende a entrada en vigor do Real Decreto-lei 5/2003 e nos termos previstos nesta norma, quen precise encargarse do coidado directo do cónxuxe ou parella de feito ou familiar consanguíneo ata o segundo grao da parella de feito 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/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

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

Nos casos de nacementos de fillos/as prematuros/as ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o uso deste permiso estarase ao previsto no apartado 7 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores.

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

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

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

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

Artigo 35.- EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLOS E FAMILIARES

Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, 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/as para atender ao 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. e, dende a entrada en vigor do Real Decreto-lei 5/2003 e nos termos previstos nesta norma, para atender ao coidado do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar consanguíneo ata o segundo grao da parella de feito que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

Dita excedencia, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, si dous o mais traballadores/as 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/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa 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/a forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva de posto de traballo se estenderá 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 36.- 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 ao 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 ao cese no cargo público ou sindical, perdéndose o dereito ao reingreso si se pretende exercitar este dereito transcorrido dito prazo.

Artigo 37.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

O traballador/a 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 non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser empregado de novo polo mesmo traballador/a se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia, salvo que, de mutuo acordo entre a empresa e o traballador/a, se reduza dito prazo.

O traballador/a en excedencia voluntaria só conserva un dereito preferente ao reingreso nas vacantes 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 ao termo da excedencia.

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

Artigo 38.- DESCONEXIÓN DIXITAL

As partes asinantes do presente Convenio coinciden na necesidade de impulsar o dereito á desconexión dixital unha vez rematada a xornada laboral.

A tales efectos, con carácter xeral as empresas comprométense a non enviar mails ou mensaxes profesionais fora do horario de traballo salvo nos casos de concorrencia de situacións ou circunstancias imprevistas que fixeran imposible a remisión da mensaxe profesional dentro da xornada de traballo, e sempre que a mensaxe non poida esperar, por razóns organizativas de carácter urxente, á seguinte xornada de traballo.

Fora das excepcións indicadas no parágrafo anterior, recoñécese o dereito do traballador a non responder á mensaxe profesional remitido fora do seu horario de traballo, non podéndose adoptar calquera medida disciplinaria ou despido que teña como base a non atención das comunicacións fora da xornada laboral.

CAPÍTULO V

PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS

Artigo 39.- SALARIOS

Os salarios que percibirá o persoal afectado polo presente Convenio serán os recollidos, co carácter de percepcións económicas mínimas garantidas segundo grupo e nivel, nas táboas que se acompañan como Anexos ao presente Convenio ou, no seu caso, no articulado do presente Convenio.

Artigo 40.- INCREMENTO SALARIAL

Incremento salarial

ANO 2022:

Páctase, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2022, un incremento sobre os salarios vixentes no ano 2021 do 5,7%, incremento que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento do ano 2023, elo sen perxuizo do previsto no presente artigo con relación á prima de convenio. Aos efectos de coñecer o resultado de dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica o incremento do ano 2023, se adxunta ao presente Convenio, como Anexo I, a táboa salarial do ano 2022.

ANO 2023:

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar sobre os salarios do Anexo I incremento do 3,5%.

ANO 2024:

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024 o salario de convenio será o resultado de aplicar sobre as táboas salariais do 2023, no seu caso, revisadas, incremento do 2,65%.

As partes pactan que dito incremento salarial se aplicará á integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de xullo, seguíndose ao efecto as seguintes regulacións:

- Se o importe resultante do incremento do 2,65% fose superior ao incremento que supón a integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de xullo, o diferencial ata o incremento total distribuirase proporcionalmente entre o resto dos conceptos das táboas salariais do convenio.
- Se o importe resultante do incremento do 2,65% fose inferior ao incremento que supón a integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de xullo, o exceso sobre o incremento total deducirase do importe do plus de compensación regulado no artigo 49 do convenio. Este diferencial terá en todo caso a consideración de absorbible e compensable.

As partes asinantes confeccionarán as táboas salariais da anualidade 2024 conforme ao disposto no presente apartado tan pronto se constate o resultado do IPC real da anualidade 2023, asinando as mesmas e remitíndoas á publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para a súa aplicación por parte das empresas.

ANO 2025:

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025 o salario de convenio será o resultado de aplicar sobre as táboas salariais do 2024, no seu caso, revisadas, incremento do 2,65%.

As partes pactan que dito incremento salarial se aplicará á integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de decembro, seguíndose ao efecto as seguintes regulacións:

- Se o importe resultante do incremento do 2,65% fose superior ao incremento que supón a integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de decembro, o diferencial ata o incremento total distribuirase proporcionalmente entre o resto dos conceptos das táboas salariais do convenio.
- Se o importe resultante do incremento do 2,65% fose inferior ao incremento que supón a integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de decembro, o exceso sobre o incremento total deducirase do importe do plus de compensación regulado no artigo 49 do convenio. Este diferencial terá en todo caso a consideración de absorbible e compensable.

As partes asinantes confeccionarán as táboas salariais da anualidade 2025 conforme ao disposto no presente apartado tan pronto se constate o resultado do IPC real da anualidade 2024, asinando as mesmas e remitíndoas á publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para a súa aplicación por parte das empresas.

Prima de convenio

Con independencia e sen prexuízo dos incrementos salariais pactados no presente artigo, se establece unha prima de convenio por importe de 865,00€ que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2022 teña unha antigüidade na empresa de a lo menos un ano, preste os seus servizos a tempo completo e non percibise no ano 2022 un salario bruto superior, a lo menos, en 865,00€ en cómputo anual, ao salario fixado neste Convenio para a anualidade 2021 tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto de *conta convenio* ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Serán de aplicación a dita prima de convenio as seguintes regulacións:

- a) Aos efectos do devengo da prima do convenio, en ningún caso se computará como salario superior percibido polo traballador no ano 2022 a maior retribución percibida a medio de calquera concepto económico, sexa cal sexa a súa denominación, que non teña a consideración de compensable e absorbible.
- b) Naqueles casos nos que a antigüidade ou xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, o persoal traballador percibirá a prima de convenio na súa parte proporcional
- c) Naqueles casos en que o persoal traballador percibise no ano 2022 un salario superior ao fixado neste Convenio para o ano 2021, sen alcanzar o exceso dos 865,00€, o traballador/a percibirá como prima de convenio a diferenza ata alcanzar o diferencial dos 865,00€.
- d) A prima de convenio ten carácter non consolidable polo que non formará parte de futuros incrementos/negociacións, e aboarase unha soa vez durante a vixencia deste convenio.
- e) A prima de convenio aboarase nun so pago, xunto co resto dos haberes da nómina, dentro dos tres meses seguintes á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.
- f) Para o persoal traballador contratado en prácticas -na actualidade contrato formativo para a obtención da práctica profesional- o importe da prima de convenio será de 623€.

Atrasos

Os atrasos por diferenzas de salarios consecuencia da entrada en vigor do presente Convenio aboaranse aos traballadores/as no prazo de 3 meses dende a publicación do mesmo no Boletín Oficial d Provincia de Lugo.

Artigo 41.- REVISIÓN SALARIAL

Establécese para o ano 2023 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2023 rexistre incremento superior ao 3,5%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada.

Dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partires do primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 3,5% pactado, no importe resultante do IPC acumulado dende dita mensualidade ata decembro de 2023. En todo caso as táboas salariais do ano 2023 revisaranse na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2024.

Establécese para o ano 2024 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2024 rexistre incremento superior ao 2,65%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. Dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partires do primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 2,65% pactado, no importe resultante do IPC acumulado dende dita mensualidade ata decembro de 2024. En todo caso as táboas salariais do ano 2024 revisaranse na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2025.

Establécese para o ano 2025 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2025 rexistre incremento superior ao 2,65%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. Dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partires do primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 2,65% pactado, no importe resultante do IPC acumulado dende dita mensualidade ata decembro de 2025. En todo caso as táboas salariais do ano 2025 revisaranse na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2026.

Artigo 42.- PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS. CONCEPTO E ESTRUCTURA

As remuneracións económicas dos traballadores/as 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 ao concepto de complemento non salarial.

2º.- Complementos non salariais:

As cantidades percibidas polo traballador/a no marco da relación laboral ou como consecuencia dela que non teñen o carácter de contraprestación polos servizos realizados, tales como as compensacións por gastos ocasionados co motivo da actividade (axudas de custo, quilometraxe), as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social; e as indemnizacións correspondentes a traslados, desprazamentos, suspensións, ceses ou despedimentos.

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

Artigo 43.- DEVENGO DO SALARIO

O salario base devindicarase segundo o establecido para cada grupo e nivel nas táboas salariais anexas, por mes natural.

O plus de asistencia devindicarase segundo o establecido para grupo e nivel nas táboas salariais anexas, por mes natural.

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

O plus de compensación devindicarase por mes natural polos importes que, para cada grupo e nivel, se fixan nas táboas salariais anexas.

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

1.- Paga de Xullo: do 1 de xaneiro ao 30 de xuño de cada ano

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

Artigo 44.- PAGO DO SALARIO

Tódalas percepcións, excepto a de vencemento periódico superior ao mes, aboaranse mensualmente por períodos vencidos, dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ao seu devindico.

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

Artigo 45.- FINIQUITO

Nos casos de terminación de contrato ou baixa voluntaria do traballador/a, entregaráselle ao traballador/a copia do finiquito con cinco días de antelación ao cese.

Artigo 46.- SALARIO BASE

Para cada unha das anualidades de vixencia do Convenio será o que consta na primeira columna do apartado A das táboas salariais adxuntas.

Artigo 47.- PLUS DE ASISTENCIA

Este plus, que se recolle para cada unha das anualidades de vixencia do convenio na segunda columna do apartado A das táboas salariais adxuntas, devindicarase mensualmente e nas vacacións.

Dito plus de asistencia perderase polas causas e motivos seguintes:

a).- Tres faltas de puntualidade ó mes, darán lugar á perda dun día de plus, seis faltas de puntualidade tres días e dez faltas perda do plus do mes. Igual sanción terá a anticipación á saída ao termo da xornada laboral. Para ser considerada falta de puntualidade deberá esta supoñer un retraso 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 plus, a falla ao traballo sen causa xustificada nin regulamentada de dous días, dará lugar á perda de seis días do plus de asistencia e a falla ao traballo durante tres días ao mes, tamén sen causa xustificada nin regulamentada, dará lugar a perda do plus correspondente ao mes.

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

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

Artigo 48.- 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, ao longo do ano 1998 o Premio de Antigüidade continuou aplicándose tal e como se prevía no Convenio anterior (quinquenos ó 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 tivera o resto do Convenio, non sendo, polo tanto, compensable nin absorbible con ningún outro incremento.

O importe mensual durante as distintas anualidades de vixencia do presente convenio do complemento ex antigüidade que corresponde a cada traballador/a segundo grupo e nivel por cada ano de antigüidade na empresa ata o 31 de decembro de 1998 recóllese no apartado B das táboas salariais adxuntas.

Artigo 49.- PLUS DE COMPENSACIÓN

Por outra banda, e en compensación ao disposto no artigo anterior, créase con efectos dende o 1 de xaneiro de 1999, no ámbito de aplicación deste Convenio, un *Plus de Compensación*, cotizable á Seguridade Social, co obxecto de camiñar cara a equiparación salarial cos Convenios da Industria de Siderometal da Comunidade Autónoma Galega.

O importe mensual durante as distintas anualidades de vixencia do presente convenio do plus de compensación que corresponde a cada traballador/a segundo grupo e nivel recóllese no apartado C das táboas salariais adxuntas.

Artigo 50.- COMPLEMENTO DE TRABALLO A QUENDAS

50.1.- Os traballadores/as contratados en réxime de xornada ordinaria que vexan modificado tal réxime por o de xornada a quendas rotativas percibirán un complemento consistente no 20% do Salario Base do Convenio.

50.2.- O persoal traballador que preste servizos para empresas de calquera dos sectores sinalados no artigo 17 do presente Convenio que teñan adxudicados os servizos de mantemento ou servizos industrias dunha empresa principal que traballe en réxime de xornada a quendas rotativas, terán dereito a percibir complemento de traballo a quendas sempre que tal persoal preste tamén servizos en réxime de xornada a quendas rotativas nas instalacións da empresa principal.

O importe deste complemento de traballo a quendas, que será de aplicación dende o mes seguinte á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, será do 20% do salario base cando as quendas rotatorias sexan de mañá/tarde/noite, e do 10% do salario base cando as quendas rotatorias sexan de mañá/tarde.

O complemento contemplado no presente artigo non será consolidable, salvo pacto expreso ca empresa, e estará vinculado á efectiva alternación das quendas.

Artigo 51.- TRABALLO NOCTURNO E PLUS DE NOCTURNIDADE

Se considera traballo nocturno o realizado entre as dez da noite e as seis da mañá.

As horas traballadas durante o período nocturno retribuiranse especificamente a medio do denominado plus de nocturnidade, consistente nun 20% sobre o salario base, que se rexerá polas seguintes normas:

- a) Traballando no período nocturno mais dunha hora sen exceder de catro, o plus se percibirá exclusivamente polas horas traballadas en período nocturno.
- b) Se as horas traballadas durante o período nocturno exceden de catro, o plus se cobrará pola totalidade da xornada, estea comprendida ou non en tal período.

O plus de nocturnidade será independente da retribución específica que puidera corresponder por horas extraordinarias e traballos excepcionalmente tóxicos, penosos ou perigosos.

Queda exceptuado do cobro do plus de nocturnidade o persoal cuxo salario se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza e nos casos nos que se acordara a compensación do traballo nocturno por descansos.

A distribución do persoal nas distintas quendas é da competencia da Dirección da Empresa, dentro das condicións do contrato de traballo. Non obstante o anterior, e salvo a adscrición voluntaria do traballador a quenda nocturna ou a contratación do traballador para prestar servizos especificamente en quenda nocturna, as empresas garantirán que os traballadores non presten servizos de noite de xeito continuado, establecendo ao efecto cambio de quendas semanalmente dentro do mesmo posto de traballo -salvo que na empresa opere algún outro sistema de cambio de quendas, en cuxo caso será respectado - e elo coa excepción dos casos probados de absoluta imposibilidade, en cuxo suposto se informará ao Comité de Empresa ou Delegados de Persoal.

Artigo 52.- TRABALLOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS E PERIGOSOS

O traballador que realice traballo declarado excepcionalmente tóxico, penoso ou perigoso terá dereito a un complemento do 20% sobre o seu salario base. Este plus se reducirá á metade se o traballo excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso se realiza durante un período superior a 60 minutos da xornada sen exceder da media xornada.

Naqueles supostos nos que singularmente concorreran de xeito manifesto dous das circunstancias sinaladas, o plus pasará a ser do 25% e, si concorresen as tres circunstancias, do 30%.

Se por mellora das instalacións, por mellora dos procedementos ou pola posta a disposición de medidas de prevención y/ou de protección individual axeitadas desaparecieran as circunstancias excepcionalmente penosas, tóxicas ou perigosas, non será de aplicación o plus establecido no presente artigo, deixando, no seu caso, de aboarse se concorrese este suposto. Neste caso se informará á representación legal dos traballadores da mellora ou modificación realizada e a súa influencia na desaparición das circunstancias excepcionalmente penosas, tóxicas ou perigosas.

Artigo 53.- DISPOÑIBILIDADE

O plus de dispoñibilidade, con carácter de complemento salarial non consolidable, retribúe a aceptación voluntaria por parte do traballador de realizar gardas non presenciais, retén ou tempo de dispoñibilidade fora do horario de traballo, xa sexa en días laborais ou non laborais. Dito plus retribúe o feito de estar o traballador dispoñible fora da xornada habitual de traballo e, en consecuencia, devindicase tanto se o traballador é requirido para prestar efectivamente traballo durante o tempo de garda ou dispoñibilidade como se o traballador non é requirido para elo.

O importe do plus de dispoñibilidade será de 18€ día, incrementándose o seu importe a 20€ día dende o mes seguinte á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

A maiores, no caso de que o traballador sexa requirido para prestar traballo durante o tempo de garda ou dispoñibilidade, o tempo efectivamente traballado computará a todos os efectos como xornada efectivamente traballada, debendo a empresa ben compensar como horas extraordinarias ou cun período de descanso equivalente incrementado a razón de 1,5 horas por cada hora traballada en xornada de luns a venres e a razón de 2 horas por cada hora traballada en fin de semana ou festivo.

No caso de realización de traballo efectivo durante o tempo de garda ou dispoñibilidade, entre a finalización dos traballos e a incorporación do traballador á súa quenda de traballo ordinario terán que transcorrer a lo menos 7 horas.

En ningún caso un traballador poderá estar de garda durante mais de sete días seguidos, salvo que na empresa viñera rexendo un réxime superior de gardas continuadas o salvo que o traballador voluntariamente se adscribira a un réxime superior de gardas continuadas.

Artigo 54.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

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

De conformidade co previsto no artigo 40 do presente Convenio para o incremento salarial do 2024 e 2025 a contía das gratificacións extraordinarias para estas anualidades será a seguinte:

Año 2024: O importe da gratificación extraordinaria de xullo será de 30 días de salario base, plus ex antigüidade, plus compensación e plus asistencia; o importe da gratificación extraordinaria de decembro será de 30 días de salario base, plus ex antigüidade e plus compensación.

Dende o ano 2025: O importe tanto da gratificación extraordinaria de xullo como da gratificación extraordinaria de decembro será de 30 días de salario base, plus ex antigüidade, plus compensación e plus asistencia.

Artigo 55.- AXUDAS DE CUSTO E KILOMETRAXE

a) Axudas de custo:

Todo traballador/a con dereito a axuda de custo percibirá por axuda de custo completa a cantidade de 40,00 euros e por media axuda a cantidade de 14,44 euros, ou ben os gastos a xustificar, á elección da empresa. Dende o mes seguinte á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo o importe da axuda de custo completa será de 50,00€ e o importe da meda axuda de custo será de 15,00€.

Nas anualidades 2024 e 2025 os importes das axudas de custo se incrementarán nas porcentaxes pactadas como incremento salarial no presente Convenio para cada unha destas anualidades.

Estas axudas de custo serán de aplicación a tódalas empresas de montaxes eléctricos e telefónicos.

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

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

b) Quilometraxe:

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

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

Aos traballadores/as con dereito a quilometraxe conforme o presente apartado, lles será de aplicación o disposto no artigo 53 relativo á póliza de seguros por privación temporal do permiso de condución.

Artigo 56.- CLAÚSULA DE DESCOLGAMENTO SALARIAL

Cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e a representación das persoas traballadoras lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme o previsto no artigo 87.1 do Estatuto dos Traballadores, poderase proceder, logo do desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 do mesmo texto legal, a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no presente Convenio que afecten ás seguintes materias:

a) Xornada de traballo.

b) Horario e a distribución do tempo de traballo.

c) Réxime de traballo a quendas.

d) Sistema de remuneración e contía salarial.

e) Sistema de traballo e rendemento.

f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do Estatuto dos Traballadores.

g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organiza-la produción, e causas produtivas cando se

produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderalles aos suxeitos indicados no artigo 41.4, do Estatuto dos Traballadores na orde e condicións sinalados nel.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo segundo, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non se poderá prolongar máis alá do momento en que resulte aplicable un novo convenio na dita empresa. O acordo de inaplicación non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, se é o caso, no Plan de Igualdade aplicable na empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo.

En caso de desacordo durante o período de consultas calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para se pronunciar, contado desde que a discrepancia lle fose formulada. Cando non se solicitase a intervención da comisión ou esta non alcanzase un acordo, as partes deberán recorrer aos procedementos de mediación, conciliación ou arbitraje do AGA.

Cando o período de consultas finalice sen acordo e non fosen aplicables os procedementos a que se refire o parágrafo anterior ou estes non solucionasen a discrepancia, calquera das partes poderá someter a solución dela á Comisión Tripartita Galega para a Inaplicación de Convenios Colectivos, creada e regulada polo Decreto 101/2015 da Xunta de Galicia (EDL 2015/125896) cando a inaplicación das condicións de traballo afectase a centros de traballo da empresa situados no territorio de máis dunha comunidade autónoma, ou ós órganos correspondentes das comunidades autónomas nos demais casos. A decisión destes órganos, que poderá ser adoptada no seu propio seo ou por un árbitro designado para eles mesmos coas debidas garantías para asegurar a súa imparcialidade, deberase ditar en prazo non superior a vinte e cinco días contados desde a data do sometemento do conflito ante os ditos órganos. Tal decisión terá a eficacia dos acordos alcanzados en período de consultas e só será recorrible conforme o procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91 do Estatuto dos Traballadores.

O resultado dos procedementos a que se refiren os parágrafos anteriores que finalizase coa inaplicación de condicións de traballo deberá ser comunicado á autoridade laboral para os únicos efectos de depósito.

CAPÍTULO VI

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 57.- 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 acadar 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/as.

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

CAPÍTULO VII

DISPOSICIÓNS VARIAS

Artigo 58.- COMPENSACIÓN NO CASO DE INCAPACIDADE TEMPORAL

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 59.- PÓLIZA DE SEGUROS POR ACCIDENTE DE TRABALLO E ENFERMEDADE PROFESIONAL

As empresas subscribirán en favor dos traballadores/as, 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, invalidez permanente absoluta e grande invalidez: 35.000 euros.

Invalidez permanente total: 28.000 euros.

Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as empresas virán obrigadas a adaptar as coberturas e contías da póliza de seguros por accidente de traballo e enfermidade profesional ao seguinte:

1. A contía cuberta para os riscos de morte, invalidez permanente absoluta e grande invalidez derivados de accidente de traballo e enfermidade profesional será de 40.000€.
2. A contía cuberta para o risco de invalidez permanente total derivado de accidente de traballo e enfermidade profesional será de 33.000€.

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

Non obstante a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí contemplado, 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 60.- PÓLIZA DE SEGUROS POR PRIVACIÓN TEMPORAL DO PERMISO DE CONDUCCIÓN

As empresas subscribirán en favor dos traballadores/as 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 conducción cando o traballador/a conduza vehículos da empresa a lo menos 1/6 da súa xornada de traballo en cómputo mensual.

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

Artigo 61.- PRÉSTAMO AOS TRABALLADORES/AS

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

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

Artigo 62.- PREMIO DE CONSTANCIA

Os traballadores/as 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 goce de vacacións retribuídas.

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

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

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

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

Artigo 63.- XUBILACIÓN PARCIAL

As empresas e o persoal traballador poderán acordar a xubilación parcial conforme ao previsto no artigo 215.2 do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e, nos supostos que teñan cabida na xubilación parcial na industria manufacturera, conforme ao previsto na Disposición Transitoria Cuarta, apartado 6, do mesmo texto legal. Nestes supostos, a empresa e o persoal traballador poderán, de mutuo acordo, acumular a xornada que subsista para o traballador/a parcialmente xubilado anualmente a xornadas completas, sexa nun único prazo ou en varios prazos temporais.

Artigo 64.- TRANSICIÓN DIXITAL

A empresa informará á representación legal do persoal traballador coa debida antelación da toma de decisións de aquelas propostas de transformación dixital ou tecnolóxica que non supoñan modificación substancial das condicións de traballo pero que puideran ter calquera efecto sobre o emprego e os métodos ou formas de traballo. A información deberá acompañar as novas formas operativas e as modificacións tecnolóxicas nas que se incida.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

Artigo 65.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

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

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

As funcións básicas da Comisión terán como obxectivos prioritarios:

1. Promove-la observancia das disposicións legais vixentes para a prevención dos riscos profesionais no ámbito do sector.
2. Prestar asesoramento aos empresarios e traballadores/as para evitar e reduci-los riscos que atenten á integridade física e saúde dos traballadores/as.
3. Dar a coñece-las 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 realicen ós traballadores/as 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 66.- RECOÑECEMENTOS MÉDICOS

As empresas garantiranlle ao persoal traballador ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao seu traballo de conformidade co previsto no artigo 22 da Lei de prevención de riscos laborais e no artigo 37.3 do Regulamento dos servizos de prevención.

No marco do indicado no parágrafo anterior, as empresas estarán obrigadas como mínimo a un recoñecemento médico por ano natural para todo o persoal, non sendo necesaria a realización de recoñecementos médicos xerais nos casos en que os recoñecementos médicos específicos de cada posto de traballo inclúan as probas propias dos recoñecementos xerais correspondentes ao ano natural.

Os recoñecementos médicos serán realizados por entidade acreditada para iso e o tempo empregado para a súa realización terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Para o suposto de que, por razóns organizativas da propia empresa ou da entidade que leve a cabo o recoñecemento, este non se poida levar a cabo dentro da xornada de traballo, compensaránselle ao persoal traballador as horas investidas na realización do devandito recoñecemento.

Artigo 67.- PRENDAS E EQUIPOS DE TRABALLO

Tódolos traballadores/as 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.

Proverase de roupa e calzado impermeable ao persoal que teña que realizar labores á intemperie en réxime de choivas frecuentes, así como tamén aos que tivesen que actuar en lugares encharcados ou lodosos.

Artigo 68.- 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 aos traballadores/as 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/as afectados pola aplicación do Convenio virán obrigados ao 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.

Aos efectos da elección dos equipos de protección individual axeitados, teranse en conta todas as circunstancias do posto de traballo, así como as circunstancias persoais do traballador/a que poidan influír na efectividade do equipo, tales como o uso de gafas graduadas, o estar afectado de alerxias ou similares.

Artigo 69.- CAPACIDADE DISMINUIDA

1.- Aqueles traballadores/as que, por accidente de traballo ou enfermidade profesional ou común de longa duración vexan reducidas a súas facultades físicas ou intelectuais de xeito que sufran unha capacidade diminuída, terán preferencia para ocupar as vacantes que se produzan na empresa en postos acordes á súa capacidade sempre que contén coa aptitude ou idoneidade para o novo posto. Exclúense 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/a pasará a ocupar o grupo e nivel que corresponda ás novas funcións ou tarefas a realizar, percibindo a retribución correspondente a dita categoría.

2.- No suposto de incapacidade temporal, producida a extinción desta situación con declaración de incapacidade permanente nos grados de incapacidade permanente total para a profesión habitual, absoluta para todo traballo ou grande invalidez, cando, a xuízo do órgano de calificación, a situación de incapacidade do traballador vaia a ser previsiblemente obxecto de revisión por melloría que permita a súa reincorporación ao posto de traballo, subsistirá a suspensión da relación laboral, con reserva do posto de traballo, a partires da data de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, durante un período de tres anos a contar dende a data da resolución pola que se declare a incapacidade permanente.

Artigo 70.- 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 influír 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 iso non fose suficiente, o empresario, previa consulta cos representantes dos traballadores, ofertará á traballadora un poste de traballo ou unha función diferente, acorde co seu estado.

Artigo 71.- RECURSO PREVENTIVO

O Recurso Preventivo será designado libremente pola empresa.

En caso de conflito na designación, teranse en conta, segundo o suposto, os seguintes criterios:

- A designación como recurso preventivo recaerá naquel traballador que exerza un control directo sobre un grupo de traballadores (non inferior a oficial de 1ª).
- Nas empresas cun reducido número de traballadores (inferior a 6) a designación recaerá sobre o traballador de maior cualificación profesional (non inferior a oficial de 3ª).
- Nas empresas con centros de traballo temporais -como é o caso da prestación de servizos en obras-, habido conta da necesidade de que o Recurso Preventivo poda verificar, visualizar e controlar in situ o desenvolvemento das actividades, realízanse cantas designacións sexan necesarias para garantir a presenza do Recurso Preventivo nos centros de traballo sen que a cualificación dos traballadores designados poda ser inferior a oficial de 3ª.

En todo caso, respectarase o recollido no artigo 32.bis da LPRL e demais de aplicación.

As empresas deixarán constancia da designación do Recurso Preventivo a medio de Acta de Nomeamento de Recurso Preventivo cuio contido mínimo axustarase ao modelo adxunto ao presente Convenio como Anexo III.

CAPÍTULO IX

CÓDIGO DE CONDUCTA

Artigo 72.- CÓDIGO DE CONDUCTA

Na procura de manter un ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como na procura de garantir e defende-los dereitos e lexítimos intereses de traballadores/as e empresarios, a dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores/as que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais de acordo ca gradación de faltas, procedemento e sancións previstas no Capítulo XIII do Convenio Colectivo Estatal da Industria, as Novas Tecnoloxías e os Servizos do Sector do Metal (CEM).

CAPÍTULO X

DEREITOS SINDICAIS

Artigo 73.- DEREITOS SINDICAIS

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 74.- COTA SINDICAL

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

CAPÍTULO XI

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artigo 75.- FORMACIÓN PROFESIONAL

As organización asinantes do presente Convenio, consideran Formación Profesional para o Emprego como un elemento estratéxico que permite compatibilizar a maior competitividade e produtividade das empresas, con proporcionar os traballadores os coñecementos e as prácticas adecuadas as competencias profesionais requiridas no marco dun proceso de aprendizaxe permanente.

Por elo, manifestan súa vontade de aproveitar e desenrolar o máximo a normativa legal vixente en cada momento axustada as singularidades do sector na provincia de Lugo, así como entendemos que todas as empresas teñen a responsabilidade de fomentar e facilitar a formación adecuada os seus traballadores con criterios de idoneidade e carácter universal.

Igualmente comprométense a promover que as competencias profesionais adquiridas polos traballadores, tanto a través de procesos formativos como da experiencia laboral, sexan obxecto de acreditación.

Nesta perspectiva, as partes asinantes do presente Convenio acordan:

- As accións de formación que se desenrolen nas empresas deben ser sometidas a información da representación legal dos traballadores nos termos e segundo o procedemento establecido no Real Decreto 694/2017, de 3 de xullo, polo que se desenrola a Lei 30/2015, de 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o Emprego no ámbito laboral.
- Estas accións preferentemente gardarán estreita relación co catálogo nacional de cualificacións profesionais e o seu correspondente catálogo modular, así como cos plans de formación sectorial ou subsectorial
- Evitar calquera discriminación no acceso á formación.
- Velar pola transparencia do subsistema e pola mellora da calidade da formación.
- Flexibilizar o acceso á formación profesional do conxunto de traballadores/as para facilitar a súa participación.
- Potenciar o dereito individual da formación a través de permisos individuais de formación e oferta do contratos programa a que poidan acceder os traballadores/as libremente.
- Realizar os cursos de formación continua a través de plans de empresa nun 50% dentro da xornada laboral.
- Os traballadores/as que participen en cursos de formación continua teráselles en conta estes cursos a efectos de promoción profesional dentro da empresa.

Artigo 76.- PERMISOS INDIVIDUAIS DE FORMACIÓN

Os traballadores afectados polo presente Convenio poderán solicitar permisos individuais de formación recoñecida por unha titulación oficial, incluída a correspondente os títulos e certificados de profesionalidade que constitúen a oferta formativa do Catálogo Nacional de Cualificacións Profesionais, co fin de favorecer o desenvolvemento profesional e persoal os traballadores que pretendan mellorar a súa capacitación persoal e profesional, sen custes para as empresas onde prestan servizos.

A denegación da autorización do permiso por parte da empresa deberá estar motivada por razón organizativas ou de produción.

Por parte das empresas poñeranse todos os medios para que os traballadores que o soliciten podan acceder a esta modalidade de permiso individual. (PIF)

Especificamente poñerán a disposición dos traballadores que o requiran un modelo de solicitude.

Así mesmo, de conformidade co previsto legalmente, se poderán utilizar estes permisos para o aceso os procesos de recoñecemento, avaliación e acreditación das competencias adquiridas a través da experiencia laboral ou de outros aprendizaxes formais.

O traballador terá dereito:

O goce dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a elixir quenda de traballo, si tal é o réxime instaurado na empresa, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

A adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional

A formación necesaria para a súa adaptación as modificacións operadas no posto de traballo. A mesma correrá a cargo da empresa, sen prexuízo da posibilidade de obter a tal efecto os créditos destinados a formación. O tempo destinado a formación considerárase en todo caso tempo de traballo efectivo.

De conformidade co Art. 23 del Estatuto dos Traballadores, os traballadores con al menos un ano de antigüidade na empresa teñen dereito a un permiso retribuído de vinte horas anuais de formación profesional para o emprego, vinculada a actividade da empresa, acumulables por un período de hasta cinco años.

Este dereito entenderase cumprido cando o traballador poda realizar as accións formativas dirixidas a obtención da formación profesional para o emprego no marco dun plan de formación desenrolado por iniciativa empresarial o comprometido pola negociación colectiva.

Sin prexuízo do anterior, no poderá comprenderse no dereito a que se refire este apartado a formación que deba obrigatoriamente impartir a empresa o seu cargo conforme o previsto noutras leis.

La concreción do modo de goce do permiso fixarase de mutuo acordo entre traballador e a empresa

CAPÍTULO XII

COMISIÓN MIXTA PARITARIA, IGUALDADE E LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA

Artigo 77.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

As partes asinantes acordan crear unha Comisión Mixta Paritaria do Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento, Comisión que estará composta por 6 representantes da parte empresarial, 2 representantes da central sindical CC.OO., 2 representantes da central sindical UGT e 2 representantes da central sindical CIG.

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 estudar a 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 outorgadas no presente Convenio relativas á cláusula de descolgue 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 ao respecto por calquera interesado. As consultas ou peticións dirixidas á Comisión Mixta Paritaria se canalizarán a través de calquera das organizacións integrantes da mesma, debendo poñerse de acordo as partes sobre o lugar, data e hora de celebración da reunión necesaria para atender a consulta ou petición e levantar acta do acordo ou desacordo no prazo máximo de 15 días naturais a contar dende a data da consulta ou petición, salvo que os membros da Comisión acordasen por unanimidade a necesidade de contar cun prazo maior de resolución.

No caso de non acadarse acordo no seo da Comisión, as partes someteranse ás distintas modalidades de resolución de conflitos establecidas no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflitos Colectivos de Traballo) nos termos contemplados no mesmo.

Nos supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a Comisión Paritaria disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse a contar dende que a discrepancia lle fora presentada e, no caso de non acadarse acordo no seo da Comisión, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos termos referidos no parágrafo anterior.

Artigo 78.- IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACIÓN.

1.- As partes asinantes do presente convenio, conscientes da necesidade de seguir avanzando na igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, e incidir na igualdade de trato e non discriminación de xénero, así como na eliminación de estereotipos, fomentando o igual valor de homes e mulleres en todos os ámbito, comprométense a adoptar as medidas que estimen necesarias e acordan levar a cabo diferentes actuacións en base aos seguintes principios:

- a) Promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades na empresa en canto ao acceso ao emprego, a formación, á promoción, á protección á maternidade e nas condicións de traballo.
- b) Previr, detectar e erradicar calquera manifestación de discriminación, directa ou indirecta.
- c) Identificar conxuntamente liñas de actuación e impulsar e desenvolver accións concretas nesta materia.
- d) Impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa.

2.- Conforme ao indicado os dereitos e obrigacións establecidas na lexislación laboral e neste convenio afectarán por igual ao home e á muller, e as empresas virán obrigadas a pagar, por igual traballo, os mesmos salarios e complementos sen discriminación de sexo.

3.- Nas empresas de máis de 50 traballadores/as, as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade.

4.- Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptados despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e oportunidades ente mulleres e homes e eliminar discriminación por razón de sexo.

5.- Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

6.- Para a consecución destes obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán contemplar entre outras cousas as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

7.- Os plans de igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais axeitadas respecto de determinados centros de traballo.

Artigo 79.- PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Dentro das empresas os traballadores e traballadoras non poderán ser discriminados por razóns étnicas, de ideoloxía, sexo, afiliación política ou sindical.

Respectarase o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo da empresa tanto para homes como para mulleres sen discriminación algunha.

Así, as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, cos/coas representantes legais dos traballadores/as no xeito que se determine na lexislación vixente.

Artigo 80.- PROCEDIMENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIÓN DE ACOSO

Definicións:

- a) O acoso sexual é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.
- b) Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Considéranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

- c) Considerase acoso psicolóxico ou moral aquela situación na que una persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica de forma sistemática durante un tempo prolongado sobre outra persoa no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, menoscabar a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores e degradar deliberadamente as súas condicións de traballo, producíndolle un dano progresivo e continuo á súa dignidade que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente a contorna laboral.

Pode dirixirse fronte a un traballador/a subordinado (acoso descendente), contra un compañeiro de traballo (acoso horizontal) ou mesmo contra un superior xerárquico (acoso ascendente).

Os elementos configuradores das condutas de acoso pódense resumir en:

- Intención de danar
- Persistencia no tempo
- Vulneración de dereitos fundamentais da vítima

Medidas preventivas:

Establécense como medidas preventivas de acoso no ámbito de aplicación deste convenio, as seguintes:

1. Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo.
2. Divulgar os principios enunciados e obxectivos contemplados en materia de acoso, empregándose de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e directivos.
3. Difundir o presente Protocolo, para coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal, con obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgando o máis amplamente posible dentro da empresa o seu contido, polas canles habituais de comunicación interna (taboleiro de anuncios, Internet, intranet, etc.)

Procedemento de actuación:

Protexerase en todo momento, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da vítima, tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

No caso de terceiras persoas afectadas polo proceso, na súa condición de denunciante e/ou testemuñas, garantirase en todo momento que non sufran ningún tipo de represalias.

Nas empresas afectadas por este convenio, designarase á persoa ou persoas responsables do tratamento dos casos de acoso, dando traslado ao persoal para o seu coñecemento, en todo caso entenderase que a persoa encargada é aquela que ostente a responsabilidade na empresa, en materia de persoal.

A iniciación dos procedementos aquí descritos, terá lugar a partir da comunicación dos feitos, de forma verbal ou escrita, por parte da persoa vítima ou terceiras persoas coa achega de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, decidindo esta, en última instancia, se quere que a mesma se interpoña, en base ao principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido no presente Protocolo.

De forma escrita, a persoa que se considere vítima de acoso comunicarao a quen ela considere oportuno:

- Á persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa (Responsable de Recursos Humanos).
- Á dirección da empresa
- Aos/as representantes sindicais.

Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación formalizada por escrito, por parte da persoa vítima ou terceira persoa coñecedora dos feitos canalizarase a través da persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, da dirección da empresa e/ou dos/as representantes sindicais.

Na denuncia, quedará documentada a identificación da persoa vítima, da persoa acosadora e se a denuncia interpón una terceira persoa, esta deberá tamén identificarse. Así mesmo, deberá constar una descrición detallada da conduta de acoso imputada e a firma da persoa denunciante en proba de conformidade.

Recibida a denuncia, procederase a aperturar expediente informativo, no cal o Instrutor será o responsable do tratamento destes casos, e o secretario un representante legal dos traballadores, para o caso que o houber, na súa falta un traballador designado polo Responsable. Para realizar as oportunas investigacións e resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir do inicio da instrución.

A vítima de acoso en prevención dunha deterioración da situación ou dun posible risco para a súa saúde e a súa seguridade, poderá solicitar que se adopten as medidas necesarias para evitar, durante a tramitación do expediente, que vítima e acosador, compartan espazo, nin tempo laboral, se estas medidas fosen posibles. En calquera caso, as medidas non poderán supoñer un empeoramento das condicións laborais da vítima.

Este protocolo de actuación non impide que a vítima poida iniciar acción legais, se así o considera, e/ou interpoñer denuncia ante a Inspección de Traballo.

Réxime disciplinario:

A constatación da existencia de acoso, en calquera das modalidades descritas no presente protocolo, será considerado como infracción moi grave en materia de relación laborais, e sancionase, atendendo ás circunstancias, de acordo coa normativa laboral vixente.

Réxime de incompatibilidades:

No caso de que calquera das persoas implicadas nun procedemento concreto (denunciante/ denunciado/a) tivese unha relación de parentesco, por afinidade ou por consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta coa persoa encargada de tramitar e/ou resolver, e para os supostos nos que esta estivese adscrita ao mesmo organismo e/ou departamento que o da persoa denunciante ou denunciada, quedará automaticamente invalidada para formar parte do procedemento de resolución.

Protección de datos:

Toda a información relativa aos procedementos desenvoltos ao amparo do presente Protocolo ten expresa consideración de reservada e secreta, tendo unicamente acceso a ela as partes implicadas, a dirección da empresa e/ou a representación sindical, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de incompatibilidades, que quedarán excluídos da mesma.

Artigo 81.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA

En todo o que non estea previsto no presente Convenio serán de aplicación as normas legais de carácter xeral e complementarias do Convenio Colectivo Estatal da Industria, as Novas Tecnoloxías e os Servizos do Sector do Metal (CEM), antes Acordo Estatal do Sector do Metal, publicado no BOE do 12 de xaneiro de 2022.

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/as ocasionan os supostos de concorrencia desleal, coinciden na necesidade de colaborar na erradicación de tales prácticas, previstas como infracción moi grave na normativa laboral de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

As partes asinantes deixan constancia de que as regulacións contidas no presente Convenio no Capítulo II de Contratación e Emprego teñen carácter provisional rexendo en tanto en canto non se produza a adaptación da regulación de ditas materias á normativa laboral vixente no Convenio Colectivo Estatal da Industria, as Novas Tecnoloxías e os Servizos do Sector do Metal. Constatada a adaptación da regulación de tales materias no convenio estatal, as partes asinantes realizarán as modificacións oportunas do presente Convenio ao fin de adaptalo ao regulado no convenio estatal.

ANEXO I: TÁBOAS 2022.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO

Apartado A).- Táboas 2022

Vixencia.- Dende 01/01/2023

GRUPO			TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Mes	Asistencia Mes	P. Ano	Compensación	Total Anual
1			Arquitecto Inxeñeiro Licenciado	1.064,86			618,99		1.389,64	23.725,56
GRUPO			TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Mes	Asistencia Mes	P. Ano	Compensación	Total Anual
2	Con ou sen responsabilidade técnica		Arquitecto Téc. (aparellador) Inxeñeiro (Perito) Téc.	1.057,57			590,40		1.361,78	23.252,56
GRUPO	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Mes	Asistencia Mes	P. Ano	Compensación	Total Anual
3	A Xefe taller			1.024,76			482,82		1.253,84	21.394,32
		Xefe Administ. 1ª								
	B Mestre Industrial Mestre Taller 1ª Mestre Taller 2ª			1.018,51			462,06		1.232,14	21.036,00
		Xefe Administ. 2ª								
GRUPO	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Mes	Asistencia Mes	P. Ano	Compensación	Total Anual
4	A Encargado			1.018,51			462,06		1.232,14	21.036,00
	B	Delineante 1ª		1.001,36			415,55		1.182,86	20.188,50
GRUPO	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Mes	Asistencia Mes	P. Ano	Compensación	Total Anual
5	A Profes. Oficio 1ª			1.015,53			408,96		1.173,48	20.298,42
		Oficial Advo. 1ª Viaxante								
	B Profes. Oficio 2ª Chófer camión			991,79			386,67		1.153,46	19.678,56
		Delineante 2ª Oficial Advo. 2ª								
GRUPO	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Mes	Asistencia Mes	P. Ano	Compensación	Total Anual
6	Profes. Oficio 3ª Especialista			990,50			354,49		1.127,28	19.248,16
		Conserxe Almaceneiro Mozo Esp. Almacén Auxiliar Advo. Auxiliar Telefonista								
GRUPO	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Mes	Asistencia Mes	P. Ano	Compensación	Total Anual
7	Peón	Vixiante Garda Xurado		982,94			336,25		1.108,10	18.904,26

Apartado B).- Complemento Ex Antigüidade 2022

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

Vixencia.- Dende 01/01/2023

GRUPO	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
1	Arquitecto Inxeñeiro Licenciado	10,69	149,66

GRUPO	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2	Arquitecto Téc. (Aparellador) Inxeñeiro Téc. (Perito)	10,59	148,26

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	A	Xefe taller		10,25	143,50
		Xefe Administ. 1ª			
	B	Mestre Industrial Mestre taller 1ª Mestre taller 2ª		10,21	142,94
		Xefe Administ. 2ª			

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	A	Encargado		10,21	142,94
	B	Delante 1ª		10,01	140,14

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	A	Profes. Oficio 1ª		10,01	140,14
		Oficial Advo. 1ª Viaxante			
	B	Profes. Oficio 2ª Chófer camión		9,94	139,16
		Delineante 2ª Oficial Advo. 2ª			

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6		Profes. Oficio 3ª Especialista			
		Conserxe Almaceneiro Mozo Espec. Almacén Auxiliar Advo. Auxiliar Telefonista		9,93	139,02

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7	Peón	Vixiante Garda Xurado		9,87	138,18

Apartado C).- Plus Compensación 2022

Vixencia: Dende 01/01/2023

GRUPO	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
1	Arquitecto Inxeñeiro Licenciado	99,26	1.389,64

GRUPO	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2	Arquitecto Téc. (Aparellador) Inxeñeiro Téc. (Perito)	97,27	1.361,78

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	A	Xefe taller		89,56	1.253,84
		Xefe Administ. 1ª			
	B	Mestre Industrial Mestre taller 1ª Mestre taller 2ª		88,01	1.232,14
		Xefe Administ. 2ª			

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	A	Encargado		88,01	1.232,14
	B	Deliante 1ª		84,49	1.182,86

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	A	Profes. Oficio 1ª		83,82	1.173,48
		Oficial Advo. 1ª Viaxante			
	B	Profes. Oficio 2ª Chófer camión		82,39	1.153,46
		Delineante 2ª Oficial Advo. 2ª			

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6		Profes. Oficio 3ª Especialista			
		Conserxe Almaceneiro Mozo Espec. Almacén Auxiliar Advo. Auxiliar Telefonista		80,52	1.127,28

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7	Peón	Vixiante Garda Xurado		79,15	1.108,10

ANEXO II: TÁBOAS 2023.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO

Apartado A).- Táboas 2023

Vixencia.- Dende 01/01/2023 a 31/12/2023

GRUPO			TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
1			Arquitecto Inxeñeiro Licenciado	1.102,13	640,65	1.438,22	24.555,84
GRUPO			TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
2	Con ou sen responsabilidade técnica		Arquitecto Téc. (aparellador) Inxeñeiro Téc. (Perito)	1.094,58	611,06	1.409,38	24.066,22
GRUPO	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
3	A Xefe taller	Xefe Administ. 1ª		1.060,63	499,72	1.297,66	22.143,12
	B Mestre Industrial Mestre Taller 1ª Mestre Taller 2ª	Xefe Administ. 2ª		1.054,16	478,23	1.275,26	21.772,26
GRUPO	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
4	A Encargado			1.054,16	478,23	1.275,26	21.772,26
	B	Delineante 1ª		1.036,41	430,09	1.224,30	20.895,12
GRUPO	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
5	A Profes. Oficio 1ª	Oficial Advo. 1ª Viaxante		1.051,07	423,27	1.214,50	21.008,72
	B Profes. Oficio 2ª Chófer camión	Delineante 2ª Oficial Advo. 2ª		1.026,50	400,20	1.193,78	20.367,18
GRUPO	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
6	Profes. Oficio 3ª Especialista	Conserxe Almaceneiro Mozo Esp. Almacén Auxiliar Advo. Auxiliar Telefonista		1.025,17	366,90	1.166,76	19.921,94
GRUPO	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
7	Peón	Vixiante Garda Xurado		1.017,34	348,02	1.146,88	19.565,88

Apartado B).- Complemento Ex Antigüidade 2023

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

Vixencia.- Dende 01/01/2023 a 31/12/2023

GRUPO	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
1	Arquitecto Inxeñeiro Licenciado	11,06	154,84

GRUPO	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2	Arquitecto Téc. (Aparellador) Inxeñeiro Téc. (Perito)	10,96	153,44

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	A Xefe taller	Xefe Administ. 1ª		10,61	148,54
	B Mestre Industrial Mestre taller 1ª Mestre taller 2ª	Xefe Administ. 2ª		10,57	147,98

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	A Encargado			10,57	147,98
	B	Deliante 1ª		10,36	145,04

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	A Profes. Oficio 1ª	Oficial Advo. 1ª Viaxante		10,36	145,04
	B Profes. Oficio 2ª Chófer camión	Delineante 2ª Oficial Advo. 2ª		10,29	144,06

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6	Profes. Oficio 3ª Especialista	Conserxe Almaceneiro Mozo Espec. Almacén Auxiliar Advo. Auxiliar Telefonista		10,28	143,92

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7	Peón	Vixiante Garda Xurado		10,22	143,08

Apartado C).- Plus Compensación 2023**Vixencia: Dende 01/01/2023 a 31/12/2023**

GRUPO	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
1	Arquitecto Inxeñeiro Licenciado	102,73	1.438,22

GRUPO	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2	Arquitecto Téc. (Aparellador) Inxeñeiro Téc. (Perito)	100,67	1.409,38

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	A	Xefe taller		92,69	1.297,66
		Xefe Administ. 1ª			
3	B	Mestre Industrial Mestre taller 1ª Mestre taller 2ª		91,09	1.275,26
		Xefe Administ. 2ª			

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	A	Encargado		91,09	1.275,26
	B	Deliante 1ª		87,45	1.224,30

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	A	Profes. Oficio 1ª	Oficial Advo. 1ª Viaxante	86,75	1.214,50
	B	Profes. Oficio 2ª Chófer camión	Delineante 2ª Oficial Advo. 2ª	85,27	1.193,78

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6		Profes. Oficio 3ª Especialista	Conserxe Almaceneiro Mozo Espec. Almacén Auxiliar Advo. Auxiliar Telefonista	83,34	1.166,76

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7	Peón	Vixiante Garda Xurado		81,92	1.146,88

ANEXO III.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO**acta de nomeamento de recurso preventivo**

D./Dña con número de DNI
e como traballador/a da empresa
a de de 20

Comunicámoslle que en virtude do establecido no artigo 32 bis da Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais e artigo 22 bis do RD 39/1997 Regulamento dos Servizos de Prevención e tras realizar a preceptiva formación en materia de Prevención de Riscos Laborais, decidiuse nomearlle

Recurso Preventivo sendo: *(marcar cunha x)*

- ☐ Traballadora ou Traballador Assignada.
- ☐ Traballadora ou Traballador Designada.
- ☐ Membro do Servizo de Prevención Propio.
- ☐ Membro do Servizo de Prevención Alleo.

As súas funcións serán: Vixiar o cumprimento, adecuación e eficacia das actividades preventivas a levar a cabo en relación cos riscos derivados da situación obxecto da súa presenza , dar as indicacións necesarias para o correcto e inmediato cumprimento, así como comunicar á persoa responsable da empresa D./Dña localizable polo seguinte medio a ausencia, insuficiencia ou falta de adecuación das actividades preventivas.

Ademais destas funcións, comunicáselle que nas actividades ou procesos nos que actúa como recurso preventivo, *(marcar con una x)*

- ☐ Ten capacidade para paralizar os traballos
- ☐ Non ten capacidade para paralizar os traballos

Para o desempeño do conxunto das súas funcións facilítanselle os seguintes documentos:
.....
.....

Asdo.: Responsable de la empresa

Asdo.: Persoa nomeada