

CONVENIO XERAL DE FERRALLA (Anos 2002-2004)

[BOE núm. 234, do 30 de setembro de 2002]

CAPÍTULO I

Ámbitos, vixencia e estrutura de negociación colectiva

Artigo 1. *Ámbitos.*

1. *Ámbito territorial.*- Este convenio colectivo de traballo será de aplicación en todo o ámbito do Estado español.

2. *Ámbito funcional e persoal.*- Este convenio colectivo obriga a todas as empresas dedicadas á elaboración, transformación, comercialización e colocación de aceiro corrugado e mallazos electrosoldados, así como a todos os traballadores que, sexa cal sexa a súa categoría profesional, presten os seus servizos para as empresas dentro do ámbito de aplicación deste.

3. *Ámbito temporal.*- A duración deste Convenio será de tres anos, do 1 de xaneiro de 2002 ao 31 de decembro de 2004, e entrando en vigor o día 1 do mes seguinte á data do seu asinamento.

Malia o anterior, e para evitar o baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo, na súa totalidade, o seu contido normativo, ata que sexa substituído por outro.

Artigo 2. *Partes signatarias.*

Son partes asinantes deste Convenio, dunha banda, Metal, Construcción y Afines, Federación Estatal da Unión General de Traballadores (MCA-UGT), Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras (FM-CCOO), Federación de Construcción, Madeira e Afines de Comisiones Obreiras (FECOMA-CCOO), como representación laboral, e doutra banda, a Asociación Nacional de Industriales de Ferralla (ANIFER), como representación empresarial.

Ambas as partes se recoñecen mutuamente lexitimación para negociaren este Convenio.

Artigo 3. *Denuncia e prórroga.*

Enténdese prorrogado por sucesivos períodos de 1 ano, salvo que algunha das partes asinantes o denuncie á outra, cunha antelación mínima de dous meses antes do seu vencemento ou do de calquera das súas prórrogas.

A parte que formule a denuncia deberá acompañar proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada. Desta comunicación e da proposta enviarase copia, para efectos de rexistro, á Dirección Xeral de Traballo.

Artigo 4. *Vinculación á totalidade.*

As condicións que se pactan, calquera que sexa a súa natureza e contido, constitúen un conxunto unitario indivisible, aceptándose polas partes que o subscriben que as obrigas que reciprocamente contraen teñen unha contraprestación equivalente cos dereitos que adquiren, considerando todo isto no seu conxunto e en cómputo anual, sen

que polo tanto os pactos que se formalizan poidan ser interpretados ou aplicados de forma illada e con independencia dos demais.

No suposto de que a xurisdicción competente, en uso das súas facultades, anulouse ou invalidase algún dos pactos contido neste Convenio, as partes negociadoras considerarán se é válido de seu o resto do texto aprobado, ou ben se é necesaria unha nova e total ou parcial renegociación deste.

Se se dese tal suposto, as partes asinantes deste Convenio comprométese a reunirse dentro dos trinta días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente, co fin de resolver o problema suscitado.

Se no prazo de noventa días, a partir da data da firmeza da resolución en cuestión, as partes asinantes non alcanzasen un acordo, comprométese a fixar un calendario de reunións para a negociación do Convenio na súa totalidade.

Artigo 5. Comisión Paritaria. Composición, funcións, procedemento.

Constitúese unha Comisión Mixta Paritaria de interpretación deste Convenio, presidida pola persoa que a Comisión, de entre os seus compoñentes no seu momento, designe por unanimidade.

Serán vocais desta catro representantes por cada unha das partes, social e empresarial, intervenientes, designados na forma que decidan as respectivas organizacións e preferentemente de entre os membros compoñentes da Comisión Negociadora deste Convenio.

Será Secretario un Vocal da Comisión.

Os acordos da Comisión para que sexan válidos requirirán a presenza, directa ou por representación de, cando menos, tres membros de cada unha das partes empresarial e social, e adoptaranse sempre pola maioría absoluta da totalidade dos compoñentes da Comisión. Os acordos que se adopten pola Comisión Paritaria terán a mesma eficacia que a norma pactada interpretada.

Funcións e procedemento da Comisión Paritaria de Interpretación:

1. As súas funcións serán as seguintes:

- a) Interpretación de todas e cada unha das cláusulas deste Convenio.
- b) A instancia dalgunha das partes, mediar e/ou intentar conciliar, se é o caso, e previo acordo das partes e a solicitude destas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos, todos eles de carácter colectivo, poidan suscitarse na aplicación deste Convenio.
- c) Vixilancia e seguimento do cumprimento do pactado.
- d) Actualización dos salarios fixados no anexo.
- e) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do Convenio ou veñan establecidas no seu texto.

2. Como trámite que será previo e preceptivo a toda actuación xurisdiccional que se promovesse, as partes asinantes deste Convenio obríganse a poñer en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, se puidesen suscitar en relación coa interpretación e aplicación deste, sempre que sexan da súa competencia conforme ao establecido no apartado anterior, a fin de que mediante a súa intervención se resolva o problema suscitado ou, se iso non fose posible, emita dictame ao respecto. O dito trámite previo entenderase cumprido no caso de que transcorrese o prazo previsto no parágrafo 4 deste mesmo artigo sen que emitise resolución ou dictame.

3. Cando unha parte desexe utilizar algún dos supostos contemplados nos apartados a) e b) do parágrafo 1 deste mesmo artigo, faranlles chegar aos membros da Comisión Mixta de Interpretación, a través das organizacións asinantes deste, cunha antelación de quince días, documentación suficiente que conterà como mínimo:

- a) Exposición do problema ou conflito.
- b) Argumentación.
- c) Proposta de solución.

4. A Comisión Mixta Paritaria, unha vez recibido o escrito-proposta ou, se é o caso, completada a información pertinente, dispoñerá dun prazo non superior a vinte días hábiles para resolver a cuestión suscitada ou, se isto non fose posible, emitir o oportuno dictame. Transcorrido o dito prazo sen se producir resolución non dictame, quedará aberta a vía xurisdiccional competente.

5. A Comisión poderá solicitar, por vía de ampliación, tanta información ou documentación estime pertinente para unha mellor ou máis completa información do asunto, para o efecto do cal concederá un prazo ao proponente que non poderá exceder de cinco días hábiles.

6. En todo caso, as resolucións da Comisión Mixta de Interpretación adoptarán a forma escrita e motivada.

Artigo 6. *Adhesión ao ASEC.*

En cumprimento do previsto no artigo 3.3 do Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais (ASEC) e 4.2.b) do seu Regulamento, que o desenvolve e, conforme ao disposto no artigo 91 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, os asinantes deste Convenio acordan adherirse na súa totalidade e sen condicionamento ningún ao dito acordo e ao seu Regulamento, que vincularán á totalidade dos centros de traballo das empresas do sector e á totalidade dos traballadores destes.

Artigo 7. *Condições máis beneficiosas.*

Respectaranse as condicións máis beneficiosas pactadas ou acordadas nas empresas a título persoal ou colectivo que veñan disfrutando ou teñan recoñecidas os traballadores á entrada en vigor deste Convenio.

Igualmente, e dadas as características do sector, respectaranse as condicións máis beneficiosas establecidas nos convenios de procedencia (provinciais e/ou sectoriais) a aqueles traballadores que pola súa inclusión neste Convenio Xeral da Ferralla tivesen condicións máis favorables que as aquí pactadas.

Co fin de homoxeneizar as condicións máis beneficiosas, establecidas nos convenios de procedencia, existentes á entrada en vigor deste Convenio Sectorial, estas manteranse nos seus propios termos sen que poidan ser obxecto de negociación noutro ámbito e sempre que concorran coas materias reservadas ao Convenio Sectorial. E isto sen prexuízo das revisións dos conceptos económicos a que haxa lugar, sendo de aplicación, nestes supostos, os incrementos porcentuais que se acorden no ámbito sectorial da ferralla.

CAPÍTULO II

Emprego e contratación

Artigo 8. *Criterios xerais.*

As partes asinantes deste Convenio consideran como un 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 da ferralla.

Artigo 9. Comisión Sectorial de Seguimento do Emprego e a Contratación.

Para dar cumprimento aos obxectivos do artigo anterior, acórdase a constitución dunha Comisión Sectorial de Seguimento do Emprego e a Contratación.

A dita Comisión estará composta por oito membros, designados catro por cada unha das partes, sindical e empresarial, na forma que decidan as respectivas organizacións asinantes deste Convenio.

Coa periodicidade que se estableza, e como mínimo unha vez ao ano, a Comisión analizará a evolución do emprego, contratación e subcontratación no sector, estando facultada para acordar as medidas pertinentes para fomentar a mellora da calidade e a cantidade de emprego.

Artigo 10. Contrato de traballo.

a) Regulación xeral: Forma de contrato.

1. O contrato de traballo será subscrito entre empresa e traballador por escrito, con entrega a este dun exemplar, antes da súa incorporación ao traballo, de conformidade con calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito na Oficina de Emprego.

Farase constar en todos os contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional ou categoría en que queda encadrado o traballador, e en todo caso o contido mínimo do contrato.

Considérase como contido mínimo do contrato a fixación no mesmo: a identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, se é o caso, do centro de traballo ao que queda adscrito o traballador, o domicilio da sede social da empresa, o grupo, nivel ou categoría profesional, especialidade, oficio ou posto de traballo en que quede adscrito o traballador, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión literal do convenio colectivo aplicable.

2. En ningún caso se poderá comezar a traballar sen que previamente se procedese á inscrición e ao asinamento do traballador no Libro de Matrícula.

3. Entregaráselle unha copia básica dos contratos que se formalicen por escrito á representación dos traballadores.

A dita copia conterá todos os datos do contrato, a excepción do número do documento de identidade, domicilio, estado civil e calquera outro que puidese afectar á intimidade persoal do interesado.

Igualmente, notificaranse as prórrogas dos ditos contratos, así como as denuncias destes.

b) Modalidades de contratación.- O ingreso ao traballo poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas no Estatuto dos Traballadores, disposicións complementarias e neste Convenio xeral.

c) Contrato fixo de cadro de persoal.- Este contrato é o que concertan empresario e traballador para a prestación laboral deste na empresa por tempo indefinido. Esta será a modalidade normal de contratación a realizar por empresarios e traballadores en todos os centros de traballo de carácter permanente.

d) Contrato de traballo fixo de obra.- É o contrato que ten por obxecto a realización dunha obra determinada.

A duración do contrato e o cesamento do traballador axustaranse a algún dos supostos:

1. Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra, con independencia da súa duración, e terminará cando rematen os traballos do oficio e categoría do traballador na dita obra.

O cesamento dos traballadores deberá producirse cando a realización paulatina das correspondentes unidades de obra fagan innecesario o número dos contratados para a súa execución, debendo reducirse esta de acordo coa diminución real do volume de obra realizada.

O cesamento dos traballadores *fixos de obra* por remate dos traballos do seu oficio e categoría deberá comunicarse por escrito ao traballador cunha antelación de quince días naturais.

2. Malia o anterior, o persoal fixo de obra poderá prestar servizos a unha mesma empresa, e en distintos centros de traballo dunha mesma provincia sempre que exista acordo expreso para cada un dos centros de traballo sucesivos, durante un período máximo de tres anos consecutivos sen perder a dita condición e devengando os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos.

Neste suposto, a empresa deberá comunicar po escrito o cesamento ao traballador antes de se cumprir o período máximo de tres anos fixados no parágrafo anterior, cumprido o período máximo de tres anos, se non mediase comunicación escrita do cesamento, o traballador adquirirá a condición de fixo de cadro de persoal. En canto ao preaviso do cesamento, estarase conforme ao pactado no parágrafo terceiro do apartado 1.

Este suposto non poderá ser de aplicación en casos de paralización por conflito laboral.

En todos os supostos regulados nos apartados anteriores, establécese unha indemnización por cesamento do 4,5% do salario anual calculada sobre todos os conceptos salariais, tendo como límite máximo o equivalente ao 4,5% do salario de 1 ano, aínda que a duración do contrato fose superior ao ano.

e) Contrato de duración determinada do artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores.- O contrato de duración determinada previsto no apartado 1.b) do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores poderá concertarse para cubrir postos en centros de traballo que non teñan a consideración de obra. Nese suposto, a duración máxima do contrato poderá ser de trece meses e medio dentro dun período de dezoito meses, computándose a dita duración desde que se produza a causa que xustifica a súa celebración. En tales supostos, considérase que se se produce a causa que xustifica a celebración do devandito contrato, nos casos previstos no Estatuto dos Traballadores, cando se incrementa o volume de traballo, ou se considere necesario aumentar o número de persoas que realizan un determinado traballo ou presten un servizo.

No caso de que se concerten por un período inferior a trece meses e medio, poderán ser prorrogados mediante acordo das partes por unha soa vez, sen que a duración do contrato poida exceder do dito límite máximo.

O período de dezoito meses computarase a partir da data da causa ou circunstancia que xustifique a súa utilización.

Establécese unha indemnización por cesamento do 4,5% do salario anual calculada sobre os conceptos salariais reportados durante a vixencia do contrato.

O número de contratos realizados baixo esta modalidade non poderá superar o 15% do total do cadro de persoal fixo da empresa. No suposto de que as necesidades excedesen desta porcentaxe, estableceranse as medidas oportunas para proceder á conversión destes contratos en indefinidos.

f) Contrato para a formación.- O contrato para a formación terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o axeitado desempeño dun oficio cualificado no sector, tendo en conta o seguinte:

- Xustificación do INEM cando se utilice con desempregados con máis de tres anos en desemprego.
- Presentar o certificado dos servizos sociais competentes, cando se utilice este contrato por exclusión social.

- Para traballadores estranxeiros, facer valer as titulacións homologadas que tivesen nos seus países de orixe recoñecidas nun país da UE.
- Poderán ser obxecto deste contrato para a formación nos oficios incluídos nos niveis VIII e IX actuais.
- O contrato para a formación poderase celebrar con traballadores que cumprisen os dezaseis anos e sexan menores de vinteún anos que non teñan titulación requirida para formalizar contrato en prácticas no oficio ou posto obxecto de formación ou aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado da mesma especialidade e cun número de horas teóricas equivalentes ou superior ás previstas para a formación.
- O tipo de traballo que debe prestar o traballador en formación estará relacionado coas tarefas propias do oficio ou posto cualificado, incluíndose os labores de limpeza e mantemento de utensilios e ferramentas empregados no labor conxunto, coa dilixencia correspondente á súa aptitude e coñecementos profesionais.
- A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos.
- Cando se celebre por un prazo inferior ao máximo establecido no parágrafo anterior, poderá prorrogarse antes do seu remate por acordo entre as partes, unha ou máis veces, por períodos non inferiores a seis meses, sen que o tempo acumulados, incluído o das prórrogas, poida exceder do devandito prazo máximo. O preaviso de remate do contrato deberase axustar aos prazos e forma que indica o Convenio.
- Expirada a duración máxima do contrato formativo, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa.
- Para a impartición da ensinanza teórica, adoptarase como modalidade preferente a de acumulación de horas nun día da semana, ou ben o necesario para contemplar unha semana enteira de formación. No contrato deberase especificar o horario de ensinanza.
- O empresario, no contrato de traballo, vén obrigado a designar a persoa que actuará como titor do traballador en formación, que deberá ser aquela que polo seu oficio ou posto cualificado desenvolva a súa actividade auxiliada por este, podendo asumir as titorías o propio empresario, sempre que desenvolva a súa actividade profesional na mesma obra que o traballador en formación.

As retribucións mínimas dos contratados para a formación será a seguinte:

– Táboas salariais de contratos para a formación:

- Primeiro ano: 65%.
- Segundo ano: 70%.

Porcentaxes referidas ao salario do nivel IX das táboas salariais do Convenio, salvo que este fose menor ao 100% do SMI, caso no que percibirán o importe deste último.

Malia o anterior, os traballadores contratados baixo esta modalidade percibirán o 100% do salario correspondente ao nivel IX da táboa salarial aplicábel cando o contrato se concerte con desempregados incluídos nalgún dos seguintes colectivos:

- Minusválidos
- Traballadores estranxeiros, durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo, salvo que acrediten a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo.
- Aqueles que leven máis de tres anos sen actividade laboral.

- Aqueles que estean en situación de exclusión social.
- Os que se incorporen como alumnos-traballadores nos programas de escolas-taller, casas de oficios e talleres de emprego.

A dita retribución enténdese referida a unha xornada do 100% de traballo efectivo.

Aqueles convenios que, á entrada en vigor deste Convenio, teñan unha retribución salarial superior ás porcentaxes do primeiro parágrafo deste punto manterana como condicións máis beneficiosa ata ser alcanzado por este.

O plus extrasalarial devengarase polos traballadores en formación na mesma forma e contía que polos traballadores con contrato ordinario, durante os días que dure o contrato.

Se, concluído o contrato, o contratado para a formación non continuase na empresa, este entregaralle un certificado acreditativo do tempo traballado con referencia ao oficio obxecto de formación e do aproveitamento que, ao seu xuízo, obtivo na súa formación práctica.

Así mesmo, o traballador contratado para a formación terá dereito a unha indemnización por cesamento do 4,5% do salario anual, se a duración do contrato fose igual ou inferior a trescentos sesenta e cinco días, calculado sobre os conceptos salariais devengados durante a vixencia do contrato.

g) Contrato en prácticas.- De acordo coas competencias atribuídas pola lexislación vixente (artigo 11.1 do Real Decreto-lei 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores, e Real Decreto 488/1998, do 27 de marzo, que o desenvolve), as partes asinantes deste Convenio acordan en relación coa regulación do contrato en prácticas o seguinte:

1. O contrato en práctica só poderá concertarse con traballadores que estivesen en posesión de titulación de grao superior ou de grao medio.

2. Duración do contrato: atendendo ás características do sector de ferrallas e das prácticas a realizar polos traballadores, a duración do contrato en prácticas non poderá ser inferior a seis meses nin superior a un ano.

3. O período de proba será de quince días para os traballadores en posesión de títulos de grao medio, e de 1 mes para os traballadores en posesión de títulos de grao superior.

4. A retribución mínima dos traballadores contratados baixo esta modalidade será do 80% do salario fixo no Convenio para un traballador que desempeñe este ou equivalente traballo.

Artigo 11.

a) Outras modalidades de contratación.- Os traballadores que formalicen contratos temporais ou de duración determinada terán dereito a unha indemnización do 4,5% do salario anual, se a duración do contrato fose igual ou inferior a trescentos sesenta e cinco días, calculada sobre os conceptos salariais devengados durante a vixencia do contrato.

Estes contratos formalizaranse sempre por escrito.

b) Subcontratación.- As empresas que subcontraten con outras a execución de obras ou servizos responderán ante os traballadores das empresas subcontratistas nos termos establecidos no artigo 42 do Estatuto dos Traballadores, quedando referido o límite de responsabilidade da dita disposición ás obrigas de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Así mesmo, estenderase a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte ou incapacidade permanente absoluta derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada no convenio aplicable.

A empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade nos centros de traballo en que presten servizo traballadores de empresas subcontratistas os

mecanismos de coordinación adecuados para a prevención de riscos, información sobre estes e, en xeral, a canto se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores, así como hixiénico-sanitarias.

A. Información que debe dar a empresa subcontratista da ferralla:

- AoS seus traballadores por escrito e antes do inicio da prestación de servizos.
- Identidade da empresa principal.
- Nome e razón social da empresa principal.
- Domicilio social.
- NIF da empresa principal.

B. Información á Tesourería Xeral da Seguridade Social:

- Todas as anteriores.
- Obxecto e duración do contrato.
- Medidas previstas para coordinar as actividades de prevención de riscos laborais.

C. Información que debe dar a empresa contratista da ferralla, respecto da empresa principal:

- Nome, razón social, domicilio e identificación fiscal da empresa contratista e/ou subcontratista.
- Obxecto e duración do contrato.
- Lugar de execución da contrata.
- Número de traballadores da contrata no centro de traballo da empresa principal.
- Medidas previstas para coordinar os riscos laborais.

D. Outras:

- Identificar actividades susceptibles de subcontratación.
- Primar a subcontratación que garanta as mellores condicións de emprego e traballo, estabilidade e seguridade.
- As empresas de ferralla que contraten a dita actividade para a súa execución en obras poderán subcontratar con outra ou outras a súa execución sen que estas últimas poidan en ningún caso subcontratar nengunha actividade relacionada co obxecto da actividade de ferralla, asumindo a empresa contratista da ferralla todas as responsabilidades laborais e económicas que se puidesen derivar destes actos.

Artigo 12. *Período de proba.*

1. Poderá concertarse, por escrito, un período de proba, que en ningún caso poderá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores: seis meses.
- b) Técnicos sen titulación e persoal administrativo cualificado: tres meses.
- c) Persoal de oficio e auxiliar administrativo: un mes.
- d) Resto de persoal: quince días.

2. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que se poderá producir a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de previo aviso e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización algunha, debéndose comunicar o desistimento por escrito.

3. Transcorrido o período de proba sen que se producise o desistimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados para efectos de antigüidade.

Artigo 13. *Baixa voluntaria.*

O traballador que desexe causar baixa na empresa comunicarllo a esta cunha antelación mínima de oito días, e a empresa aboará a liquidación correspondente o mesmo día do cesamento, non podendo mediar máis de oito días entre a data en que tivo coñecemento do cesamento e a data do seu pagamento.

A inobservancia deste período de preaviso dará dereito á empresa a detraer da correspondente liquidación do traballador unha indemnización equivalente á cantidade correspondente a cinco días de salario ou aos días de preaviso omitidos, se este número fose menor, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do Convenio.

Artigo 14. *Preaviso.*

Ao remate do contrato de traballo, a empresa está obrigada a notificar o cesamento ao traballador, por escrito e con quince días de antelación á data de remate ou extinción do contrato, ou a indemnizar ao traballador.

O empresario, con ocasión da extinción do contrato, ao comunicarlles aos traballadores a denuncia ou, se é o caso, o preaviso da extinción deste, deberá acompañar unha proposta do documento de liquidación das cantidades adebedadas.

Artigo 15. *Finiquito.*

1. O recibo de finiquito da relación laboral entre empresa e traballador deberá ser conforme ao modelo que figura no anexo III deste Convenio.

2. Toda a documentación de cesamento ou de preaviso de cesamento deberá ir acompañada dunha proposta de finiquito no modelo citado. Cando se utilice como proposta, non será preciso cubrir a parte que figura despois da data e lugar.

O traballador poderá estar asistido por un representante dos traballadores ou no seu defecto por un representante sindical dos sindicatos asinantes do Convenio, no acto de asinamento do recibo do finiquito. Unha vez asinado, o finiquito producirá os efectos liberatorios que lle son propios.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional e normas xerais sobre prestación de traballo

Artigo 16. *Clasificación profesional.*

Os traballadores e traballadoras que presten os seus servizos nas empresas incluídas no ámbito deste Convenio serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación e cualificación profesional.

A clasificación realizarase, en divisións funcionais e grupos profesionais, por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores e traballadoras.

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 supoñerá que se exclúa, nos postos de traballo de cada nivel profesional, a realización de tarefas complementarias, que sexan básicas para postos cualificados en niveis profesionais inferiores.

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

Artigo 17. Sistema de clasificación.

Todos os traballadores e traballadoras 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 implica a súa clasificación organizativa constitúe contido primario da relación contractual laboral, debendo ocupar calquera nivel da mesma, tendo recibido previamente, por parte da empresa, a formación axeitada ao novo posto e respectándose os procedementos de información e adaptación que se especifican neste Convenio.

Artigo 18. Comisión Paritaria para a aplicación da clasificación profesional.

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración substancial dos anteriores métodos baseados en categorías profesionais, acórdase constituír unha Comisión Técnica que no transcurso deste ano 1999 se encargará de elaborar a grella de grupos profesionais e niveis, así como os mecanismos de aplicación.

Mobilidade funcional

Artigo 19. Concepto e principios xerais.

Considérase mobilidade funcional calquera cambio de funcións e tarefas previamente encomendadas e realizadas polo traballador, dentro do centro de traballo ao que estea adscrito.

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

Así tamén, en calquera suposto de mobilidade funcional que afectase a cambios de profesión, oficio ou especialidade e mesmo cando para o seu desempeño non fose preceptiva a habilitación mediante permiso, licencia ou título, senón que esta se adquirise mediante a experiencia, farase preceptivo o acordo entre as partes.

En calquera dos supostos de mobilidade funcional as direccións das empresas deberán garantir, con carácter previo ao cambio, os coñecementos, habilidades ou reciclaxe necesarias, que faciliten ou habiliten aos traballadores afectados a suficiente adecuación e aptitude para o desempeño das novas tarefas e funcións asignadas.

A aplicación da mobilidade funcional terá que se facer salvagardando o principio xeral de boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

Así mesmo, a dita mobilización producirase sen menoscabo da dignidade dos traballadores e sen prexuízo do seus dereitos profesionais e económicos.

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

Sempre que sexa posible, a aplicación da mobilidade funcional farase respectando a voluntariedade dos traballadores.

Sendo a mobilidade funcional materia esencial das condicións de prestación do traballo, para a súa correcta aplicación faise necesaria en todo momento a participación dos representantes legais dos traballadores, nos termos que se indican neste Convenio.

Artigo 20. *Clases de mobilidade funcional.*

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

1º. Mobilidade funcional vertical.- É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas traspasan os límites do grupo profesional de pertenza do traballador, pero non así a división funcional a que está adscrito.

Dentro destes clase de mobilidade hai dúas variantes:

– A mobilidade vertical ascendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas ao traballador corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sen alterar a división funcional de pertenza.

– A mobilidade vertical descendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sen alterar a división funcional de pertenza.

2º. Mobilidade funcional horizontal.- É aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición previa do traballador.

3º. Mobilidade funcional ordinaria.- É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas se producen dentro dos límites do encadramento profesional do traballador, isto é, a súa pertenza a un grupo profesional e unha división funcional determinados.

Artigo 21. *Mobilidade funcional vertical.*

1. En caso de mobilidade funcional vertical ascendente.- Por razóns organizativas, técnicas ou productivas de carácter temporal, entendéndose por tales as non superiores a seis meses (agás en caso de substitución por I.T., servicio militar, prestación social substitutoria ou excedencia) as direccións das empresas poderán destinar os traballadores á realización de tarefas dun grupo profesional de nivel superior, dentro da mesma división funcional.

Sempre que as direccións das empresas vexan necesario facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional notificaranse os cambios simultaneamente aos traballadores afectados e á súa representación legal.

A dita notificación, cando menos, deberá incluír:

- Unha descrición xustificativa das causas que motivan os ditos cambios.
- A identificación dos traballadores afectados.
- A duración estimada dos traslados.
- A especificación das características e requirimentos das tarefas e funcións a desenvolver, así como a formación e experiencia axeitadas.

Neste senso, as direccións das empresas terán en conta as opinións e suxestións da representación legal dos traballadores respecto aos cambios propostos.

Se o cambio de grupo profesional implica retribucións superiores, os traballadores afectados percibirán as do posto de destino.

En caso de que o cambio de posto superase os seis meses nun ano ou os oito meses en dous anos –salvo que estea fundado en motivos de substitución por IT, servicio militar, prestación social substitutoria ou excedencia- o traballador poderá, a vontade

propia, continuar a realizar estes traballos ou volver ao posto que ocupaba con anterioridade. No primeiro suposto, ascenderá automaticamente.

En todo caso, sexa cal fose o tempo de duración da mobilización e a causa que a xerou recoñecerase e valorarase, para efectos de promoción profesional e nos termos que se acorde, o mérito que supón a ocupación de funcións e tarefas de grupos profesionais de nivel superior.

2. En caso de mobilidade funcional vertical descendente.- Por razóns organizativas, técnicas ou productivas –xustificadas en razóns perentorias ou imprevisibles da actividade productiva- as direccións das empresas poderán destinar os traballadores á realización de funcións ou tarefas dun grupo profesional de nivel inferior.

A adscrición a este tipo de funcións e tarefas farase polo tempo imprescindible para a súa atención que, en todo caso, non terá que exceder dos tres meses. Transcorrido este período de tempo, o traballador será reincorporado ao posto de orixe.

Sempre que as direccións das empresas entendan imprescindible facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será necesario o acordo coa representación legal dos traballadores.

Para isto, a dirección empresarial notificará a intención dos cambios simultaneamente aos traballadores afectados e á súa representación legal, nos mesmos termos previstos no apartado anterior. En todo caso, sempre se valorarán os tempos de permanencia en postos correspondentes a grupos profesionais de nivel inferior para o caso de futuras necesidades deste tipo, procurando que haxa un certo reparto equitativo entre os distintos traballadores cando xurda o requirimento deste tipo de mobilidade.

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

Artigo 22. Mobilidade funcional horizontal.

Por xustificadas razóns organizativas, técnicas ou productivas, as direccións das empresas poderán destinar os traballadores á realización de funcións ou tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa, sen variación do grupo profesional.

Tratándose dunha modificación substancial das condicións de traballo (art. 41 do ET), sempre que as direccións das empresas entendan e xustifiquen necesario facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será preceptivo o acordo coa representación legal dos traballadores.

Para isto, a dirección empresarial notificará os cambios previstos simultaneamente aos traballadores afectados e á súa representación legal, nos mesmos termos que figuran nos apartados anteriores (art. 21.1).

Será, así mesmo, neste proceso de negociación e acordo onde se fixará o alcance temporal (indefinido ou limitado) dos cambios propostos e as consecuencias que iso entrañe.

Igualmente, estableceranse a reciclaxe ou formación necesaria e os períodos de adaptación ás novas funcións e tarefas.

En calquera caso, garantirase o mantemento das retribucións que as persoas afectadas viñesen percibindo nos seus anteriores postos, en caso de que estas fosen superiores á do posto de destino. Se as retribucións do posto de destino fosen superiores, os traballadores afectados percibirán as do novo posto.

No caso de que o cambio de área funcional leve parello un cambio de grupo profesional (mobilidade vertical), para estes últimos rexerán ademais as normas previstas neste Convenio para estes supostos: artigo 21.1 en caso de mobilidade vertical ascendente e artigo 21.2 para a mobilidade vertical descendente.

Artigo 23. Mobilidade funcional ordinaria.

Mesmo cando, dun xeito xeral e aténdose ao previsto neste acordo, os casos de mobilidade funcional ordinaria non terán que ser necesaria e preceptivamente acordados

coa representación legal dos traballadores –salvo no caso de que impliquen algunha modificación substancial das condicións de traballo- si se fai necesario que a dita representación estea sempre puntualmente informada dos cambios, podendo intervir naqueles casos en que considere necesario facelo.

Unha excepción a isto constitúeo a posibilidade de aplicar a mobilidade funcional ordinaria naqueles casos en que os cambios propostos superen o precepto ao que indirectamente se refire o artigo 22.1 do Estatuto dos Traballadores cando define o concepto de categoría profesional equivalente. Isto é, cando os cambios de funcións e tarefas que implique a aplicación da mobilidade funcional ordinaria exceda do concepto de equivalencia (cando a aptitude profesional necesaria para o desempeño das funcións propias dun posto permita desenvolver as funcións básicas do segundo, previa realización, se isto é necesario, de procesos simples de formación ou adaptación). En tal suposto, a aplicación da mobilidade funcional ordinaria estará suxeita ao acordo coa representación legal dos traballadores.

Artigo 24. *Mobilidade xeográfica.*

A mobilidade xeográfica, no ámbito deste Convenio, afecta aos seguintes casos:

- a) Desprazamentos.
- b) Traslados.

Artigo 25. *Desprazamento.*

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

As empresas poderán desprazar, con acordo da representación sindical, os seus traballadores ata o límite máximo de 1 ano.

As empresas designarán libremente os traballadores que se deban desprazar, cando o destino non esixa pernoitar fóra da casa, ou cando existindo esta circunstancia non teña duración superior a tres meses.

Nos supostos en que o desprazamento esixa pernoitar fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, as empresas propoñerán os desprazamento aos traballadores que estimen idóneos para realizar o traballo, e no suposto de que por este procedemento non cubrisen os postos a prover, procederá á súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupar as prazas, observando as seguintes preferencias, para non ser desprazado:

- a) Representantes legais dos traballadores.
- b) Diminuídos físicos e psíquicos.
- c) Traballadoras en período de xestión e lactación.

As empresas que desexen realizar algún dos desprazamentos superiores a tres meses que obriguen ao traballador a pernoitar fóra do seu domicilio deberano preavisar aos afectados con cando menos cinco días de antelación.

En calquera caso, os preavisos deberán realizarse por escrito.

Nos desprazamentos superiores a tres meses que non lle permitan ao traballador pernoitar no seu domicilio, as empresas e os afectados convirán libremente as fórmulas para que os traballadores poidan regresar aos seus domicilios periodicamente, que poderán consistir na subvención das viaxes de ida e volta para facilitar periódicas visitas ao seu domicilio, concesións de permisos periódicos, subvención do desprazamento dos seus familiares, etc.

Nos supostos de non se chegar acordo nesta materia, estarase conforme ao disposto no artigo 40.4 do Estatuto dos Traballadores, tendo dereito a un mínimo de catro días laborables de estadia no seu domicilio de orixe por cada tres meses de

desprazamento, sen computar como tales os de viaxes, os gastos dos cales correrán a cargo do empresario.

Por acordo individual, poderase pactar a acumulación destes días engadíndose, incluso, ás vacacións anuais.

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

Artigo 26. *Condicións dos desprazamentos.*

Se como consecuencia dun desprazamento, cando o traballador poida volver a pernoitar á súa residencia, empregará máis de 1 hora en cada un dos desprazamentos de ida e volta, empregando os medios ordinarios de transporte, o exceso aboaráselle a prorrata do salario convenio, salvo que na actualidade xa viñese consumindo máis de 1 hora, caso no que só se lle aboará a diferenza sobre este tempo.

O persoal desprazado quedará vinculado á xornada, horario de traballo e calendario vixente no centro de traballo de chegada. Non obstante, no suposto de que a xornada de traballo correspondente ao centro de orixe, fose inferior ao do de chegada, aboarase o exceso como horas extraordinarias que non computarán para o límite do número de horas.

As incidencias non contempladas nos parágrafos anteriores que, como consecuencia dos desprazamento se poidan producir en materia de horario, xornada e gastos que resulten prexudiciais para o traballador, serán asumidas pola empresa.

Artigo 27. *Traslados.*

Considerarase como tal a adscrición definitiva dun traballador a un centro de traballo da empresa distinto daquel en que viña prestando os seus servicios, e que requira cambio da súa residencia habitual.

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou productivas que o xustifiquen, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá, con acordo da representación sindical, proceder ao traslado dos seus traballadores a un centro de traballo distinto da mesma con carácter definitivo.

No suposto de traslado, o traballador será preavisado con, cando menos, trinta días de antelación, por escrito.

O traslado deberá ser comunicado aos representantes dos traballadores ao mesmo tempo que ao traballador afectado. O traballador afectado percibirá unha indemnización compensatoria, equivalente ao 35% das súas percepcións anuais brutas en xornada ordinaria ao momento de se realizar o cambio de centro, o 20% das mesmas ao comezar o segundo ano, e o 20% ao comezar o terceiro ano, sempre sobre a base inicial.

Neste suposto reportaranse os gastos de viaxe do traballador e a súa familia, os gastos de traslado e mobles e trebellos e cinco axudas de custo por cada persoal que viaxa dos que compoñan a familia e convivan co desprazado.

CAPÍTULO IV

Tempo de traballo

Artigo 28. *Xornadas de traballo.*

1. A xornada máxima de traballo será de mil setecentas cincuenta (1.750) horas anuais, a partir do 1 de xaneiro de 2002.

2. A distribución da xornada anual e semanal pactadas, así como os descansos semanais e festivos, fixaranse no correspondente calendario laboral que pacten empresas e representantes legais dos traballadores, antes do 30 de xaneiro de cada ano.

Artigo 29. *Horario de traballo.*

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

Artigo 30. *Puntualidade.*

O persoal deberá estar no seu posto de traballo habitual de cada centro de traballo coa roupa de traballo posta ao comezo exacto da xornada, e non abandonará o traballo antes da hora de remate.

Artigo 31. *Quendas e relevos.*

Nas empresas que teñan establecidos sistemas de traballo a quendas, o traballador está obrigado a permanecer no seu posto de traballo deica a chegada do relevo. O tempo que se precise durante a espera, que non excederá de dúas horas, compensarase, en todo caso, ao prezo da hora extraordinaria con independencia de que non se compute como tal.

Artigo 32. *Horas extraordinarias.*

As partes asinantes, conscientes dos efectos positivos sobre o emprego que se pode derivar dunha política social solidaria, acordan mediante este Convenio suprimir a realización das horas extraordinarias habituais.

Só se poderán realizar horas extraordinarias que obedezan a causas de forza maior.

As situacións de carácter estrutural que poidan requirir a realización de tarefas con carácter extraordinario non poderán supoñer, en ningún caso, alongamento da xornada laboral anual pactada, polo que será obrigatoria a súa compensación por tempo libre a razón de 1 hora e cuarto de disfrute por cada hora realizada.

Neste suposto rexerán os seguintes límites individuais: dúas horas diarias, dez horas ao mes e sesenta horas ao ano. Por acordo entre a empresa e a representación dos traballadores, o límite mensual poderá ampliarse ata vinte horas mensuais, sen sobrepasar en ningún caso os límites diarios e mensuais.

As horas extraordinarias de forza maior non estarán suxeitas a ningún tope, agás o do período de descanso diario obrigatorio e serán compensadas con tempo libre equivalente ao tempo traballado máis unha retribución económica equivalente ao valor de media hora, segundo as táboas do convenio.

A dirección da empresa e a representación legal dos traballadores determinarán, de común acordo, se procede a realización de horas extraordinarias por causas de forza maior ou en situacións de carácter estrutural.

Estas horas notificaranse mensualmente á autoridade laboral pola empresa, coa conformidade dos representantes dos traballadores.

Artigo 33. *Vacacións.*

1. O persoal afectado por este convenio xeral, sexa cal fose a súa modalidade de contratación laboral, terá dereito ao disfrute dun período de vacacións anuais retribuídas de trinta días naturais de duración, iniciándose, en calquera caso, o seu disfrute, en día laborable que non sexa venres.

2. As vacacións disfrutaranse por dous anos naturais. No primeiro ano de prestación de servizos na empresa só se terá dereito ao disfrute da parte proporcional correspondente ao tempo realmente traballado durante o dito ano.

3. O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cese durante o transcurso do ano terá dereito ao aboamento do salario correspondente á parte de vacacións devengadas e non disfrutadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa.

4. Para efectos do devengo de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal transitoria, sexa cal fose a causa. Non obstante, dado que o dereito ao disfrute de vacacións caduca co transcurso do ano natural, perderase o mesmo se ao vencemento deste o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibir a diferenza que puidese existir entre a retribución de vacacións e a prestación de incapacidade temporal.

5. Unha vez iniciado o disfrute do período regulamentario de vacacións, se sobrevén a situación de incapacidade temporal e baixa por maternidade/paternidade, a duración desta computarase como días de vacación, sen prexuízo do dereito do traballador a percibir a diferenza que puidese existir entre a retribución correspondente a vacacións e a prestación de incapacidade temporal.

Se a incapacidade temporal e baixa por maternidade/paternidade se producise despois de pactada a data de inicio para o disfrute individual das vacacións e antes de chegar a dita data, o traballador manterá o dereito a disfrutar as vacacións ata o transcurso do ano natural, acordándose un novo período de disfrute despois de producida a alta da incapacidade temporal.

O parágrafo anterior non será de aplicación nos supostos de vacacións colectivas de todo un centro de traballo.

6. O disfrute das vacacións, como norma xeral e agás pacto en contra, terá carácter ininterrompido. Non se poderá fraccionar en máis de dous o período total de disfrute de vacacións.

7. A retribución das vacacións consistirá na cantidade establecida na táboa salarial.

Artigo 34.- *Permisos e licencias.*

O traballador, tras aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo polo tempo e nas condicións establecidas no cadro de permisos e licencias seguinte.

O preaviso será sempre obrigatorio, salvo supostos e situacións excepcionais e imprevisibles que non permitan preavisar da ausencia, caso no que se acreditarán no seu momento suficientemente.

Os permisos e licencias regulados nos convenios de ámbito inferior, mentres que globalmente resulten de máis favorable condición para os traballadores que a regulación desenvolvida neste convenio colectivo, respectaranse nos seus propios termos.

Cadro de permisos e licencias

Motivo da licenzia	Tempo máximo	Conceptos a devengar							Xustificante
		Salario base	Pagas extra	Com. ant.	Ince. (1)	Comp. Conv.	Comp. trab.	C.non salarial	
Falecemento de pais, avós, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e sogros.	Tres días naturais, ampliables a cinco naturais en caso de desprazamento superior a 200 quilómetros.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.
Enfermidade grave de pais, sogros, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e avós.	Tres días naturais, ampliables a cinco naturais en caso de desprazamento superior a 200 quilómetros.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante médico que acredite o feito.
Falecemento de noras, xenros, cuñados e avós políticos.	Dous días naturais, ampliables a catro naturais en caso de desprazamento superior a 200 quilómetros.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento en que se acredite o feito.

Enfermidade grave de noras, xenros e avós políticos.	Dous días naturais, ampliables a catro naturais en caso de desprazamento superior a 200 quilómetros.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante médico que acredite o feito.
Nacemento de fillo, adopción ou acollemento.	Tres días naturais, ampliables a cinco naturais en caso de desprazamento superior a 200 quilómetros.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Libro de familia ou certificado do Xulgado
Matrimonio do traballador.	Quince días naturais.	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Non	Libro de familia ou certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.
Deber inescusable de carácter público e persoal.	O indispensable ou o que marque a norma.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante da asistencia.
Lactación.	Ausencia de 1 hora ou dúas fraccións de media hora; redución de xornada en 1 hora.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Libro de familia ou certificado de adopción.
Traslado (artigo 40 do ET).	Tres días laborables.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	
Matrimonio de fillo.	O día natural.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento en que acredite o feito.
Funcións sindicais ou de representación de traballadores.	O establecido na norma.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	O que proceda.

(1) Media percibida no mes anterior.

Artigo 35. *Suspensión con reserva do posto de traballo.*

A suspensión afectará, en aplicación do apartado 1.d) do artigo 45 do Estatuto dos Traballadores, aos seguintes supostos:

- *Maternidade, risco durante o embarazo da muller traballadora e adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente de menores de seis ano.*

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

Neste último suposto, a empresa aboará complementariamente á prestación da Seguridade Social, ata completar o 100% da base reguladora da traballadora afectada pola suspensión.

Cando o período de suspensión coincida co período de vacacións fixado no calendario laboral, garantirase o disfrute da totalidade de ambos os dereitos.

Artigo 36. *Reducción da xornada por motivos familiares.*

a) Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses.- As traballadoras e os traballadores terán dereito a unha hora de redución da súa xornada ordinaria, que poderán usar en dúas fraccións de media hora.

b) Redución de xornada por garda legal de menores, diminuídos físicos ou psíquicos, e para o coidado directo dun familiar necesitado de coidados especiais.- Será de aplicación o establecido no apartado 5 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, complementado con:

- A redución por garda legal dun menor poderase utilizar ata que alcance a idade de oito anos.
- A relación de parentesco requirida para o coidado de familiares entenderase de aplicación tamén ás parellas de feito.

· A concreción horaria e determinación do período de disfrute do permiso de lactación e da redución de xornada corresponderalle ao traballador ou traballadora solicitante, dentro da súa xornada ordinaria.

Artigo 36. Reducción da xornada por motivos familiares.

a) Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses.- As traballadoras e os traballadores terán dereito a unha hora de redución da súa xornada diaria, que poderán usar tamén de forma fraccionada ou acumulada para o seu disfrute semanal ou mensual.

b) Reducción de xornada por garda legal de menores, diminuídos físicos ou psíquicos, e para o coidado directo dun familiar necesitado de coidados especiais.- Será de aplicación o establecido no apartado 5 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, complementado con:

A redución por garda legal dun menor poderase utilizar ata que alcance a idade de oito anos.

A relación de parentesco requirida para o coidado de familiares entenderase de aplicación tamén ás parellas de feito.

A concreción horaria e determinación do período de disfrute do permiso de lactación e da redución da xornada corresponderalle ao traballador ou traballadora solicitante, dentro da súa xornada ordinaria.

Artigo 37. Excedencia por coidado de fillos e familiares.

a) O dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado dun fillo, tanto o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, poderá exercerse ata que alcance a idade de oito anos. Este período de excedencia computará como antigüidade para todos os efectos, e durante o mesmo o traballador ou traballadora terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

b) O dereito a un período de excedencia para atención de familiares necesitados de coidados terá unha duración non superior a tres, e durante este período o traballador ou traballadora terá dereito á reserva do seu posto de traballo, computándose a antigüidade para todos os efectos.

A relación de parentesco requirida para o coidado de familiares entenderase de aplicación tamén ás parellas de feito.

Artigo 38. Permisos retribuídos.

a) Polo tempo indispensable para acompañamento de fillos menores de oito anos á asistencia sanitaria.

b) Polo tempo indispensable para coidado de fillos menores de oito anos aqueixados dunha doenza infecto-contaxiosa.

c) Ata cinco días ao anos, ou o seu equivalente en horas de traballo de xornada ordinaria, para a realización de trámites de adopción ou acollemento.

Artigo 39. Excedencia forzosa.

A excedencia forzosa concederase por designación ou elección para un cargo público ou sindical que imposibilite a asistencia ao traballo, e dará lugar ao dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia. O reingreso solicitarase dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público ou sindical, perdéndose este dereito se se fai transcorrido o dito prazo.

Artigo 40. Excedencia voluntaria.

1. O traballador con, cando menos, unha antigüidade na empresa de 1 ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a un ano nin superior a cinco. Nos supostos en que o traballador estea suxeito a un contrato de duración temporal, a duración máxima da excedencia voluntaria en ningún caso poderá superar a da duración do contrato. Este dereito só poderá ser exercido de novo polo mesmo traballador, se é o caso, se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia, salvo casos excepcionais, en que de mutuo acordo se poderá reducir o dito prazo.

2. O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes, de igual ou similar categoría á súa, que houbese ou se producisen na empresa, e sempre que o solicite con, cando menos, un mes de antelación ao remate da excedencia.

Disposicións comúns para as excedencias:

1ª.- Nas excedencias en que conorra a circunstancia de temporalidade do contrato, a duración deste non se verá alterada pola situación de excedencia do traballador, e no caso de chegar ao remate deste durante o transcurso da mesma, extinguirase o dito contrato tras a súa denuncia preavisada no prazo mínimo de quince días, agás pacto en contra.

O incumprimento do prazo de preaviso por parte do empresario supoñerá, exclusivamente, a obriga de compensar economicamente o traballador no importe dos días de falta de preaviso, ao momento da súa liquidación.

2ª.- Durante o período de excedencia, o traballador en ningún caso poderá prestar servicios que supoñan unha concorrencia desleal en relación á empresa. Se así o fíxese, perdería automaticamente o seu dereito ao reingreso.

CAPÍTULO V

Percepcións económicas: Concepto e estrutura

Artigo 41. *Incrementos económicos.*

Para o ano 2002 incrementaranse todos os conceptos salariais das táboas da I á IV nun 2,9% e o 2,7% da V á VIII e ferrallista montador. nun 2,5%.

No suposto de que o IPC real de 2002 fose superior ao 2% procederase á revisión, con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2002, de todos os conceptos salariais pola porcentaxe resultante da seguinte fórmula:

$$\% \text{ de revisión} = \text{IPC real 2002} - 2\%$$

Para o ano 2003 as partes acordarán o incremento no cuarto trimestre ddo ano 2002.

Para o ano 2004 as partes acordarán o incremento no cuarto trimestre do ano 2003.

Converxencia de táboas de convenios provinciais.- Durante a vixencia deste Convenio as partes asinantes establecerán os mecanismos necesarios para proceder a reducir o número de táboas establecidas no anexo I.

Artigo 42. *Percepcións económicas. Concepto.*

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

2. Son retribucións salariais as remuneracións económicas dos traballadores en diñeiro ou en especie que reciban pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea. Son percepcións económicas salariais:

a) Salario base é aquela parte da retribución que se fixa atendendo exclusivamente á unidade de tempo.

b) Complementos salariais ou cantidades que, se é o caso, deban sumarse ao salario base atendendo a circunstancias distintas da unidade de tempo:

- Persoais, tales como antigüidade.
- De posto de traballo, tales como as derivadas de traballo a quendas, nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso ou perigoso.
- De calidade ou cantidade de traballo, tales como primas, incentivos, a traballo feito, pluses de actividade ou asistencia ou horas extraordinarias.
- As pagas extraordinarias e a retribución de vacacións.

3. Percepcións económicas non salariais:

a) As prestacións e indemnizacións da Seguridade Social e os seus complementos.

b) As indemnizacións ou suplidos por gastos que tivesen que ser realizados polo traballador como consecuencia da súa actividade laboral, tales como ferramentas e roupa de traballo, así como as cantidades que se aboan en concepto de axudas de custo, gastos de viaxe ou locomoción, pluses extrasalariais.

c) As indemnizacións por cesamentos, mobilidade xeográfica, suspensións, extincións, resolucións de contrato ou despedimento e accidente de traballo e enfermidade profesional.

Artigo 43. *Percepcións económicas: Estructura.*

1. Acórdase establecer as proporcións que deben gardar algúns dos conceptos en relación co total anual pactado nas táboas de percepcións económicas do Convenio:

a) Os conceptos de salario base e gratificacións extraordinarias definidos no artigo anterior, sumados, non poderán ser inferiores ao 70% do total anual das táboas do Convenio para cada categoría ou nivel retributivo.

b) Os pluses extrasalariais, sumados, non poderán superar o 8% do total anual das táboas do Convenio, para cada categoría ou nivel retributivo.

c) Os pluses salariais, sumados, ocuparán a restante porcentaxe que resulte de aplicar os dous criterios anteriores sobre o total anual das táboas do Convenio para cada categoría ou nivel retributivo.

2. Ademais dos devanditos conceptos, poderán existir no recibo de salarios dos traballadores as restantes percepcións a que fai referencia o artigo anterior.

Artigo 44. *Táboa salarial.*

Establécese unha táboa de percepcións económicas mínimas garantidas para a xornada laboral ordinaria, que será, para cada traballador, a que corresponda á súa categoría profesional, sen discriminación ningunha por razón de sexo, e que se contén no anexo I deste Convenio.

Os traballadores que, á entrada en vigor deste Convenio disfrutasen de salarios superiores aos que figuran no anexo I, verán incrementados os ditos salarios na mesma porcentaxe que se pacta para 2002.

Para anos e convenios sucesivos tamén lle serán aplicados os incrementos que se pacten sobre os seus salarios individuais.

Artigo 45. *Devengo do salario.*

1. O salario base devengarase durante todos os días naturais polos importes que, para cada categoría e nivel, figuran na táboa salarial.

2. Os pluses salariais de convenio devengarase durante os días efectivamente traballados polos importes que, para cada categoría e nivel, se fixan na táboa de percepcións económicas.

3. Os pluses extrasalariais de convenio devengarase durante os días de asistencia ao traballo polos importes que, para cada categoría e nivel, figuran na táboa de percepcións económicas.

4. As pagas extraordinarias devengarase por días naturais na seguinte forma:

a) Paga de xuño: do 1 de xaneiro ao 30 de xuño.

b) Paga do Nadal: do 1 de xullo ao 31 de decembro.

5. Nas táboas de percepcións económicas faise figurar para cada categoría e nivel o salario anual correspondente.

Artigo 46. *Pagamento do salario.*

1. A liquidación mensual de retribucións determinarase en razón do salario día para todos os niveis con exclusión de calquera outro criterio. Nin as pagas extraordinarias, nin as indemnizacións que poidan corresponder por remate de contratos, se poderán aboar mediante prorrates. As táboas de retribución que se incorporan como anexo I e anexo I bis a este Convenio formarán parte inseparable do mesmo e terán forza de obrigar en cada actividade.

2. Todas as percepcións, agás as de vencemento superior ao mes, se aboarán mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos dez primeiros días naturais do mes seguinte ao do seu devengo, aínda que o traballador terá dereito a percibir quincenalmente anticipos a contía dos cales non será superior ao 80% das cantidades devengadas.

3. As empresas quedan facultadas para pagar as retribucións e anticipos a conta destes, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pagamento a través de entidade bancaria ou financeira. Se a modalidade de pagamento fose o cheque, o tempo investido no seu cobro será por conta do traballador.

No caso de que a empresa opte pola modalidade de pagamento mediante cheque bancario, farase figurar neste que é “cheque nómina”, e cando se pague por transferencia reflectirase na nómina bancaria “nómina domiciliada”.

4. O traballador deberalle facilitar á empresa, ao tempo do seu ingreso ou incorporación a esta, o seu número de identificación fiscal (NIF), de conformidade coa normativa aplicable ao respecto.

Artigo 47. *Gratificacións extraordinarias.*

1. O traballador terá dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, que se aboarán nos meses de xuño e decembro, antes dos días 30 e 20 de cada un deles, respectivamente.

Con carácter excepcional e por acordo entre a representación legal dos traballadores e a empresa, poderase optar polo prorrato mensual destas pagas.

2. A contía das pagas extraordinarias de xuño e decembro determínase na táboa salarial para cada nivel e categoría, sexa cal fose a contía da remuneración e a modalidade de traballo prestado.

3. As ditas pagas extraordinarias non se devengarán mentres dure calquera das causas de suspensión de contrato previstas no artigo 45 do Estatuto dos Traballadores.

4. O importe das pagas extraordinarias para o persoal que, en razón da súa permanencia, non teña dereito á totalidade da contía, será prorrateado segundo as normas seguintes:

a) O persoal que ingrese ou cese no transcurso de cada semestre natural devengará a paga en proporción ao tempo de permanencia na empresa durante este.

b) Ao persoal que cese no semestre respectivo faráselle efectiva a parte proporcional da gratificación no momento de realizar a liquidación dos seus haberes.

c) O persoal que preste os seus servizos en xornada reducida ou a tempo parcial devengará as pagas extraordinarias en proporción ao tempo efectivamente traballado.

Artigo 48. *Plus de asistencia ou salarial.*

Establécese un plus de asistencia ao traballo cunha contía mensual que será o resultado de multiplicar a cantidade fixada nas táboas salariais do anexo deste Convenio por cada día efectivo de traballo ou en xornada completa do período obxecto de liquidación.

Artigo 49. *Plus extrasalarial.*

En compensación aos gastos de transporte que o traballador ten que realizar por acudir ao seu posto de traballo, establécese un plus extrasalarial cunha contía por día realmente traballado, e de idéntico importe para todos os grupos, categorías ou niveis, que se determina en táboa anexa, e que pola súa natureza indemnizatoria ou compensatoria non terá a consideración de salario.

Non se descontará o dito plus naqueles supostos de permisos non retribuídos de duración inferior a unha xornada ordinaria de traballo. E, dada a súa natureza, non terá consideración de salario para o seu carácter indemnizatorio ou compensatorio.

Artigo 50. *Quilometraxe.*

1. Cando por necesidades da empresa un traballador teña que se desprazar desde o centro de traballo, normal ou habitual, a outros lugares distintos, a empresa proverá o medio de transporte axeitado, en caso de que non exista outro de servizo público colectivo, sendo este último a cargo da empresa.

2. Se empresa e traballador conviñesen en utilizar o vehículo deste, aquela deberá dar obrigatoriamente por escrito a autorización pertinente, aboándolle a cantidade que figura na táboa salarial.

3. O prezo do quilómetro é o que se fixa no anexo II deste Convenio.

Artigo 51. *Axudas de custo.*

1. A axuda de custo é un concepto extrasalarial, de natureza indemnizatoria ou compensatoria, e de carácter irregular, que ten como finalidade o resarcimento ou compensación dos gastos de manutención e aloxamento do traballador ocasionados como consecuencia da situación de desprazamento.

2. O traballador percibirá axuda de custo completa cando, como consecuencia do desprazamento, non poida pernoitar na súa residencia habitual. Devengarase sempre por día natural.

3. Cando o empresario organice e custee a manutención e aloxamento do persoal desprazado, sempre que reúna as condicións esixibles e suficientes, non se satisfará axuda de custo ningunha.

Non obstante, o traballador terá dereito a optar entre a percepción da axuda de custo ou que o empresario organice e custee a manutención e aloxamento.

4. Devengarase media axuda de custo cando, como consecuencia do desprazamento, o traballador afectado teña necesidade de realizar o xantar fóra da súa residencia habitual e non lle fose subministrada pola empresa e poida pernoitar na devandita residencia. A media axuda de custo devengarase por día efectivo traballado. Non se devengará media axuda de custo en caso de desprazamento realizado a lugar situado a menos de 10 quilómetros do centro de traballo do contrato laboral ou do domicilio do traballador.

5. As axudas de custo ou medias axudas percíbiranse sempre con independencia da retribución do traballador e nas mesmas datas que esta, pero nos desprazamentos de máis dunha semana de duración aquel poderá solicitar anticipo quincenais a conta, e a xustificar sobre as devanditas axudas de custo.

6. O importe da axuda de custo completa e da media axuda de custo é o que se fixa no anexo II deste Convenio.

Artigo 52. Complemento de posto de traballo.

Son aqueles complementos salariais que debe percibir o traballador por razón das características do posto de traballo ou pola forma de realizar a súa actividade profesional, que comporte concepción distinta do traballo corrente.

Considéranse complementos de posto de traballo, entre outros, os de penosidade, toxicidade, perigosidade e nocturnidade.

Estes complementos son de natureza funcional, e a súa percepción depende, exclusivamente, do exercicio da actividade profesional no posto asignado, polo que, como regra xeral, non terán carácter consolidable.

Artigo 53. Traballos penosos, tóxicos e perigosos.

1. Aos traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos deberá aboárselles un incremento do 20% sobre o seu salario base. Se estas funcións se efectuasen durante a metade da xornada ou en menos tempo, o plus será do 10%.

2. As cantidades iguais ou superiores ao plus fixado neste artigo que estean establecidas ou se establezan polas empresas serán respectadas sempre que fosen concedidas polos conceptos de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, caso no que non será esixible o aboamento dos incrementos fixados neste artigo. Tampouco virán obrigadas a satisfacer os citados aumentos aquelas empresas que os teñan incluídos, en igual ou superior contía, no salario de cualificación do posto de traballo.

3. Se por calquera causa desaparecesen as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, deixarán de se aboar os indicados incrementos, non tendo polo tanto carácter consolidable.

4. En caso de discrepancia entre as partes sobre se un determinado traballo, labor ou actividade debe cualificarse como excepcionalmente penoso, tóxico ou perigosos, corresponde á autoridade xudicial resolver o procedente.

5. Aqueles convenios colectivos provinciais que á entrada en vigor deste teñan recoñecido un plus penoso, tóxico ou perigoso superior manterano como condición máis beneficiosa.

Artigo 54. Traballos nocturnos.

O persoal que traballe entre as vintedúas horas e as seis da mañá percibirá un plus de traballo nocturno equivalente ao 20% do salario base da súa categoría.

Se o tempo traballado polo período nocturno fose inferior a catro horas, aboarase o plus sobre o tempo traballado efectivamente. Se as horas nocturnas exceden de catro, aboarase o complemento correspondente a toda a xornada traballada.

Artigo 55. Complemento persoal de antigüidade.

1º. O primeiro Convenio xeral do sector acordou a supresión do concepto do complemento persoal de antigüidade, tanto nos seus aspectos normativos como retributivos. Por iso se manteñen e consolidan os importes que polo dito concepto veñan percibindo os traballadores no momento da entrada en vigor deste Convenio.

Os ditos importes manteranse invariables e por tempo indefinido como complemento retributivo *ad personam*, debendo reflectirse nos recibos oficiais de salario coa denominación de antigüidade consolidada, non sendo susceptibles nin de absorción nin compensación.

Artigo 56. Complemento de cantidade ou calidade de traballo, primas e incentivos.

Son aqueles complementos salariais que debe percibir o traballador por razón dunha mellor calidade ou maior cantidade de traballo, vaian ou non unidos a un sistema de retribución por rendementos.

Deixarán de se percibir cando se constate a súa non realización, sendo, polo tanto, non consolidables.

Nas empresas onde estea implantado ou se implante un sistema de incentivos á produción estes complementos liquidaranse conxuntamente co salario establecido por unidade de tempo.

CAPÍTULO VI

Organización do traballo

Artigo 57. Definición e principios xerais.

A organización do traballo ten como dobre obxectivo alcanzar uns niveis óptimos de produtividade e de condicións de traballo e emprego nas empresas, baseados nunha axeitada xestión e utilización dos recursos humanos e materiais. Dobre obxectivo que se entende inseparable e para o que se require do consenso entre as partes integrantes: dirección e traballadores/as. Por isto, faise en todo momento imprescindible a participación dos representantes dos traballadores e traballadoras, conforme aos mecanismos que se determinan neste Convenio. Participación que se concreta en funcións de control, asesoramento, orientación, proposta e aprobación das medidas e accións que se adopten ao respecto.

A organización do traballo estenderase, entre outras, ás seguintes materias:

- Determinación da esixencia da actividade normal.
- Adxudicación dos elementos necesarios (máquinas, tarefas e funcións específicas) para que o traballador ou traballadora poida alcanzar, como mínimo, a esixencia a que se refire o punto anterior.
- Fixación dos índices de calidade admisibles ao longo do proceso de traballo que se trate.
- Establecemento e/ou modificación de métodos, tarifas, distribución do persoal, así como de funcións e variacións técnicas de máquinas e materiais.

- Adaptación das cargas de traballo, rendementos e tarifas ás condicións que resulten de aplicar o establecemento e/ou os cambios de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materia, maquinaria ou calquera outra condición técnica do proceso en cuestión.
- Fixación de fórmulas claras para a obtención dos cálculos de retribución que corresponda a todos e cada un dos traballadores e traballadoras afectados.
- Adopción das medidas necesarias para que todo o proceso de traballo se desenvolva nunhas condicións de traballo óptimas, de forma que permitan aos traballadores e traballadoras desenvolver as tarefas da súa incumbencia nunhas boas condicións físicas e psíquicas.

Artigo 58. Implantación, modificación ou substitución dos sistemas de organización do traballo.

Os sistemas de organización do traballo, así como as súas modificacións e substitucións, deberán ser negociados coa representación dos traballadores e traballadoras mediante Comisións Paritarias, segundo os criterios, mecanismos e procedementos que se determinan neste Convenio.

Co fin de poder desenvolver convenientemente os procesos de negociación e toma de decisións, sempre que se pretenda implantar un sistema de organización do traballo ou as modificacións do xa implantado sexan substanciais, a Memoria informativa que a Dirección da empresa deberá entregar á representación dos traballadores e traballadoras deberán conter, como mínimo e ademais do que ao respecto figura noutros apartados deste Convenio, a seguinte información:

- Medidas de racionalización do traballo:
 - Determinación do tempo de traballo.
 - Establecemento do tempo de traballo, facendo constancia expresa dos estudos de tempos realizados, así como dos suplementos concedidos polos diferentes conceptos e dos tempos anteriormente vixentes.
 - Fórmula de retribución da prima e incentivos e, se é o caso, fixación de rendementos.
- Método de traballo:
 - Descrición detallada do posto ou grupos de postos de traballo, máquinas, dispositivos, ferramentas, etc.
 - Abasto de materiais e retirada de traballo realizado, atención a máquinas e ferramentas; interrupcións normais do proceso e calquera outra circunstancia que lle afecte.
 - Condicións que deben cumprir as materias primas semielaboradas empregadas nos procesos de traballo e produción.
 - Cualificacións necesarias dos operarios e operarias.
 - Tarifas elementais.
- Análise, valoración e clasificación de tarefas de cada posto ou grupos de postos de traballo.
- Repercusión na produtividade e no emprego.
- Medidas de adaptación dos traballadores e traballadoras aos postos, formación, etc.

- Garantías de que todo o proceso productivo se desenvolva nunhas axeitadas condicións de traballo, saúde laboral e medio ambiente.

Artigo 59. *Período de adaptación.*

En calquera modificación das condicións de traballo que se produza, e que afecte á forma de prestación deste, a Dirección da empresa deberá conceder un período razoable de adaptación ás novas condicións.

Este período fixarase, en cada caso e de mutuo acordo, no preceptivo proceso de negociación entre as partes, tendo en conta a importancia das modificacións operadas e as condicións particulares dos traballadores e traballadoras afectados. En todos os casos, se a modificación afectase ao sistema de retribución, por cantidade ou calidade de traballo, establecerase un período mínimo de tres meses, durante o cal se aboará á persoa afectada, como mínimo, a media dos complementos por cantidade ou calidade de traballo que percíbise nos seis meses laborais anteriores á modificación, salvo que, da aplicación do novo sistema, se deducisen cantidades superiores, caso no que se aplicarán estas.

Artigo 60. *Rendemento esixible.*

A actividade normal ou rendemento normal será o único esixible.

Artigo 61. *Traballo en condicións especiais.*

1. En traballos realizados en obras a execución das cales se efectúe á intemperie, a Dirección da empresa poderá suspender os traballos como consecuencia de inclemencias meteorolóxicas, comunicando a dita paralización, así como o reinicio destes aos representantes dos traballadores.

2. O 70% das horas non traballadas por interrupción da actividade, debido a causas de forza maior, accidentes atmosféricos ou inclemencias do tempo, recuperaranse a razón dunha hora diaria nos días laborables seguintes, tras comunicación aos traballadores afectados e aos seus representantes legais no centro de traballo. O tempo non traballado polas causas anteriores non supoñerá mingua nas retribucións do traballador.

CAPÍTULO VII

Disposicións varias

Artigo 62. *Indemnizacións por morte, invalidez permanente e lesións permanentes non invalidantes.*

1. Os traballadores comprendidos no ámbito de aplicación deste Convenio terán dereito ás indemnizacións, polas continxencias e coas consecuencias que se indican; para tal efecto, as empresas están obrigadas a subscribir a correspondente póliza de seguro, a cobertura da cal alcanzará a todos os riscos indemnizables, que son:

Ramo de accidentes:	
- Morte por accidente de traballo ou enfermidade profesional	· 30.952,11 €
- Morte por accidente non laboral	· 15.476,06 €
- Invalidez permanente absoluta para todo traballo e grande invalidez, derivadas de accidente laboral ou enfermidade profesional	· 18.571,27 €
- Invalidez permanente total para a profesión, derivada de	

accidente de traballo ou enfermidade profesional	· 18.571,27 €
- Invalidez permanente total para a profesión habitual derivada de accidente non laboral	· 12.380,85 €
- Lesións, mutilacións e deformacións de carácter definitivo e non invalidantes	· 9.285,63 €

2. A existencia do feito causante da indemnización deberá estar recoñecida ou declarada en resolución administrativa ou sentenza xudicial firme, entendéndose, non obstante, que o feito causante ocorreu, para os efectos da contía indemnizatoria e contrato de seguro que os ampare, na data da morte natural, na data en que se manifeste a enfermidade profesional e na data en que se produciu o accidente de traballo ou o accidente non laboral.

3. Agás designación expresa de beneficiarios polo asegurado, nos supostos de morte a indemnización farase efectiva ao viúvo ou viúva e aos herdeiros do causante desta.

4. O pagamento da prima corresponderalle á empresa. No caso de cesamento no traballo, o traballador poderá seguir beneficiándose do aquí previsto, para o que deberá aboar a parte do importe da prima que corresponda ao tempo que medie entre a data do cesamento e a final da vixencia da póliza, con exclusión da continxencia de accidente de traballo; en tal caso, deberá solicitar da entidade aseguradora o correspondente documento que así o acredite.

5. As indemnizacións previstas no apartado 1 deste artigo serán consideradas a conta de calquera outra das cantidades que puidesen ser recoñecidas como consecuencia de responsabilidades civís sempre que non deriven de condenas penais esixidas ou impostas ao empresario, debendo deducirse destas en todo caso, tendo en conta a natureza civil que teñen as mesmas e ambas as partes lle recoñecen. Tampouco as ditas indemnizacións poderán servir como base para a imposición do recargo de prestacións por falta de medidas de seguridade e saúde no traballo.

6. As pólizas subscritas ao abeiro do anterior convenio non perderán eficacia mentres dure a vixencia destas, polos conceptos e importes respectivamente previstos.

7. Porcentaxes de indemnizacións por incapacidades permanentes non invalidantes, segundo baremo anexo V.

No suposto de que a empresa non tivese aseguradas as continxencias sinaladas neste artigo e se producisen os feitos concretos, responderá directamente a empresa.

Artigo 63. *Xubilación anticipada.*

1. Xubilación anticipada aos sesenta e catro anos como medida de fomento de emprego.- Estarase ao disposto ao respecto no Real Decreto 1194/1985, do 17 de xullo, ou disposición normativa que o substitúa no futuro, e á normativa de desenvolvemento do artigo 4 da Lei 10/1994, do 19 de maio, e Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

2. Xubilación forzosa.- Como política de fomento do emprego e por necesidades do mercado de traballo no sector, e con independencia da xubilación a que se refire o apartado inmediatamente precedente, establécese a xubilación forzosa aos sesenta e cinco anos de idade, agás pacto individual en contra, dos traballadores que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para a obter.

Artigo 64. *Percepcións en incapacidade transitoria.*

Nos supostos de accidentes de traballo, as empresas complementarán ata o 100% das remuneracións, desde o primeiro día.

Complemento por incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral:

A. Os traballadores que estean en situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral e mentres dure dita situación, percibirán un complemento ata alcanzaren o 100 % da base reguladora a partir do décimo sexto día da baixa, sempre que o índice de absentismo definido no parágrafo B) deste artigo sexa igual ou inferior ao 2 %, tomando o índice do propio mes.

B. Entenderase por absentismo a falta de traballo por incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral e será o resultado da fórmula seguinte:

$$\text{Absentismo} = \left(\frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermidade común ou accidente non laboral do período considerado}}{\text{Horas teóricas laboral do período considerado por número de traballadores do cadro de persoal}} \right) \times 100$$

O índice de absentismo resultante será publicado mes a mes nos taboleiros de anuncios de cada empresa e entregada copia aos representantes legais dos traballadores para o seu control.

Caso de non existir representantes legais, os ditos índices serán facilitados aos sindicatos asinantes deste Convenio.

O incumprimento de calquera destes requisitos non liberará as empresas do pagamento do complemento de incapacidade temporal do presente artigo, aínda que o seu índice sexa superior ao 2 %.

CAPÍTULO VIII

Seguridade e saúde laboral

Artigo 65. *Principios xerais.*

As organizacións que subscriben esta acordo desenvolverán as accións e medidas en cantas materias afecten á seguridade e saúde laboral no traballo. Serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, os Regulamentos de desenvolvemento que a acompañan e normativa específica relacionada coa aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo que afecte ás empresas de ferralla e aos seus traballadores e traballadoras.

Todos os integrantes das empresas afectadas por este Convenio son obxecto e suxeito da saúde laboral e a seguridade, debendo asumir, na medida que a cada un lle compete, os dereitos e obrigas que esta require, entendendo que a mesma é esencialmente preventiva máis que correctiva.

A saúde laboral considérase como parte integrante do proceso productivo ao mesmo nivel que a produción, a calidade e os custos, establecéndose a súa planificación, coordinación e control como un elemento máis das xuntanzas de traballo ou da tarefa a realizar.

Artigo 66. *Comisión Paritaria Sectorial de Seguridade e Saúde no Traballo.*

Constitúese a Comisión Paritaria de Seguridade e Saúde no Traballo do Sector, constituída por un máximo de oito membros, designados catro por cada unha das partes, sindical e empresarial, na forma que decidan as respectivas organizacións asinantes deste Convenio.

A devandita Comisión elaborará o seu Regulamento de funcionamento, competencias e medios para desenvolver de forma efectiva o seu traballo.

Entre outras competencias, obrigatoriamente conterán:

- Adaptación ao sector da Lei de Prevención de Riscos Laborais, os seus regulamentos de desenvolvemento ou acompañamento e normativa específica na materia.
- Elaboración de normas ou criterios para a creación ou incorporación das empresas afectadas aos seus servicios mancomunados de prevención.
- Constitución da figura de Delegados de Prevención territoriais con competencias en materia preventiva respecto a varios centros de traballo.
- O número de Delegados, nunca inferior a 10, será determinado pola Comisión Paritaria no primeiro trimestre de vixencia deste Convenio.
- Á hora de concretar o número definitivo garantirase a presenza de, cando menos, un delegado naquelas Comunidades Autónomas con maior presenza de empresas do sector.
- As elaboracións que realice a dita Comisión Paritaria pasarán a formar parte do Convenio xeral, unha vez ratificada pola Comisión Negociadora deste.
- A Comisión Paritaria Sectorial de Seguridade e Saúde no Traballo estará constituída no prazo de tres meses a partir do asinamento deste Convenio. O seu regulamento de funcionamento, competencias, medios, etc., así como un plan inicial de traballo, estarán desenvolvidos dentro dos tres meses seguintes á súa constitución.

Artigo 67. Obrigas de coordinación.

As empresas afectadas por este Convenio, cando presten as súas actividades nos centros de traballo do sector da construción, obríganse a coordinarse co resto das empresas alí presentes no referente a medidas preventivas en seguridade e saúde laboral. Para tal fin participarán equitativamente (traballadores e representantes do empresario) nas medidas de actuación coordinadas previstas no centro de traballo, integrándose nos órganos de coordinación que para tal efecto se creen.

Artigo 68. Formación en materia preventiva.

Homoxeneízase, con carácter de mínimo dereito necesario, a formación a impartir en materia de prevención, seguridade e saúde laboral.

Os contidos por categorías a impartir serán os seguintes:

a)

– Xerentes de empresas:

1. Integración da prevención na xestión da empresa.
2. Responsabilidades e obrigas.
3. Organización e planificación.
4. Custos da accidentalidade e rendibilidade da prevención.
5. Lexislación e normativa básica en prevención.

Duración mínima do módulo: Dez horas.

– Técnicos de Execución:

1. Prevención de riscos. Os cinco bloques de riscos en obras.
2. Técnicas preventivas.
3. Estudos e plans de seguridade. Calendarios e fases de actuacións preventivas.
4. Órganos e figuras participativas.
5. Dereitos e obrigas dos traballadores.

6. Lexislación e normativa básica de prevención.

Duración mínima do módulo: Quince horas.

b) Mandos intermedios:

1. Integración da prevención na produción. O risco no posto de traballo: a súa avaliación e tratamento.
2. Os cinco bloques de riscos. Ordes de traballo.
3. Modalidades de accidentes. Técnicas preventivas.
4. Plan de seguridade. Memoria básica de prevención.
5. Zonas de riscos graves e con perigosidade específica.
6. Coordinación das subcontratas.
7. Primeiros auxilios e plans de emerxencias.
8. Órganos e figuras participativas.

Duración do módulo: De quince a vinte horas.

c) Delegados de Prevención:

0. Conceptos básicos sobre seguridade e saúde no traballo.
1. Riscos xerais e específicos en obra: a súa prevención.
2. Elementos básicos de xestión da prevención de riscos laborais.
3. Primeiros auxilios e plans de emerxencia.

Duración do módulo: cincuenta horas.

d) Nivel específico por oficios:

1. Técnicas preventivas de oficio e función.
2. Medios, equipos e ferramentas.
3. Interferencias en actividades.
4. Dereitos e obrigas.

Duración do módulo: vinte horas.

e) Nivel básico xeral:

0. Conceptos básicos sobre a organización elemental da prevención.
1. Técnicas preventivas elementais sobre riscos xenéricos e prevención destes na execución das obras de construción.
2. Primeiros auxilios e plans de emerxencia.

Duración do módulo: Dez horas.

Con carácter complementario ao indicado, os convenios colectivos de empresa ou centro de traballo regularán a formación necesaria a impartir centrada no posto de traballo, tarefa ou función.

Artigo 69. *Roupas de seguridade.*

As empresas afectadas por este Convenio entregaranlle ao seu persoal as roupas de seguridade homologadas oficialmente, necesarias para o traballo encomendado, debendo o traballador facer bo uso destas e sendo renovadas, cando a súa deterioración o faga necesario, previa devolución das usadas. Así mesmo, entregaranlle a todo o seu

persoal dúas fundas ao ano, independentemente do dereito dos traballadores a percibir o plus mixto extrasalarial, que se devengará mesmo cando a empresa subministra a roupa de traballo.

CAPÍTULO IX

Código de conducta

Artigo 70. Concepto de infracción e facultade disciplinaria.

Son infraccións as accións e omisións dos traballadores que supoñan un incumprimento dos seus deberes laborais nos termos que se establecen neste acordo.

A Dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores que supoñan un incumprimento dos seus deberes laborais, de acordo coa graduación das faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

Artigo 71. Graduación das faltas.

Toda falta cometida polo traballador se cualificará, en atención á súa importancia, transcendencia ou intención, en leve, grave ou moi grave.

Artigo 72. Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

- a) Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo sen a debida xustificación, no período de 1 mes.
- b) Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das vinte e catro horas seguintes á falta, salvo causa de forza maior, a razón da ausencia ao traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de o ter feito.
- c) O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada, mesmo por breve tempo, se como consecuencia deste se ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou aos seus compañeiros de traballo.
- d) Pequenos descoidos na conservación e/ou mantemento dos equipos e material de traballo.
- e) Non atender os clientes ou provedores coa corrección e dilixencia debidas.
- f) Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que poida ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo a terceiros ou á empresa.
- g) Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.
- h) Non comunicar coa puntualidade debida os datos experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social ou que teñan efectos tributarios.
- i) As que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións.
- j) A falta de asistencia non xustificada aos cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo.
- k) Discutir cos compañeiros ou cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

Artigo 73. Faltas graves.

Consideraranse como faltas graves as seguintes:

- a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo cometidas no período de 1 mes.

b) Falta de dous a catro días de traballo durante un período de trinta días sen causa que o xustifique. Abondará cunha soa falta cando tivese que relevar un compañeiro ou cando como consecuencia desta se causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

c) A falsidade na comunicación dos datos relativos á familia que poidan afectar á Seguridade Social ou á Administración Tributaria.

d) Entregarse a xogos durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con iso, un prexuízo ao desenvolvemento laboral.

e) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores no exercicio regular das súas funcións, sempre que teña unha transcendencia grave para a empresa.

f) A continuada e habitual falta de aseo e limpeza, de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.

g) Simular ou implantar a presenza doutro ao traballo, asinando ou fichando por el.

h) A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha deste; tamén terá esta consideración se é causa de accidente grave.

i) Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como o emprego, para usos propios, de ferramentas, maquinaria, aparellos ou vehículos da empresa.

j) A reincidente en falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción que non sexa a de amoestación verbal.

k) Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores e traballadoras que se manifeste en ofensas de tipo verbal ou físico, falta de respecto á intimidade e/ou dignidade da persoa.

Artigo 74. *Faltas moi graves.*

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

a) Máis de 10 faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo cometidas nun período de seis meses, ou de vinte nun ano.

b) As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período de 1 mes.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.

d) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase sempre que existe falta cando un traballador en baixa por tales motivos realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén se comprenderá neste apartado toda manipulación feita para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

e) O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada mesmo por breve tempo se, como consecuencia deste se ocasiona un prexuízo considerable á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.

f) A embriaguez e o estado derivado do consumo de drogas, sempre que este supoña algunha alteración nas súas facultades físicas ou psicolóxicas no desempeño das súas funcións.

g) Violar o segredo da correspondencia ou revelar datos confidenciais da empresa.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

i) Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración aos seus xefes ou aos seus familiares, así como aos seus compañeiros, subordinados, provedores e clientes da empresa.

j) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

k) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa no período de dous meses e fose obxecto de sanción.

l) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo notorio para a empresa ou os seus compañeiros de traballo.

Terán a consideración de abuso de autoridade os actos arbitrarios realizados con infracción manifesta e deliberada dos preceptos legais, e con prexuízo para o traballador realizados por directivos, xefes ou mandos intermedios.

m) Os atentados contra a liberdade sexual dos traballadores que se produzan prevaléndose dunha posición de superioridade laboral ou se exerza sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

Artigo 75. *Réxime de sancións.*

Correspóndelle á empresa, en uso da facultade de Dirección, impoñer sancións nos termos estipulados neste acordo.

A sanción de faltas requirirá comunicación por escrito ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivaron.

A empresa dará conta aos representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave e moi grave que se impoña.

Imposta a sanción, o cumprimento temporal desta poderase dilatar ata sesenta e un días despois da data da súa imposición.

Artigo 76. *Sancións.*

As sancións máximas que se poderán impoñer a que incorra nas faltas leves, graves ou moi graves serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

– Amoestación verbal. Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amoestación por escrito.

– Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c) Por faltas moi graves:

– Amoestación por escrito.

– Suspensión de emprego e soldo de vinte a sesenta días.

– Despedimento.

Artigo 77. *Prescripción.*

Dependendo a súa graduación, as faltas prescriben aos seguintes días:

- Faltas leves: Dez días.
- Faltas graves: Vinte días.
- Faltas moi graves: Sesenta días.

A prescripción das faltas sinaladas empezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se cometer.

CAPÍTULO X

Acción sindical

Artigo 78. Acción sindical.

1. Os traballadores afiliados a un sindicato poderán, no ámbito da empresa ou centro de traballo:

- a) Constituír seccións sindicais de conformidade co establecido no Estatuto de Sindicato.
- b) Celebrar reunións, tras notificación ao empresario, recadar cotas e distribuír información sindical.
- c) Recibir a información que lles remita o sindicato.

2. As seccións sindicais dos sindicatos máis representativos terán os seguintes dereitos:

- a) A empresa poñerá a súa disposición un taboleiro de anuncios que se deberá situar dentro do centro de traballo e no lugar onde se garanta un axeitado acceso a este dos traballadores.
- b) Á negociación colectiva nos termos establecidos na súa lexislación específica.
- c) Á utilización dun local axeitado en que poidan desenvolver as súas actividades, conforme ao apartado 1, punto a) deste artigo.

3. Quen posúa cargos electivos a nivel provincial ou estatal nas organizacións sindicais terá dereito:

- a) Ao disfrute dos permisos non retribuídos para o desenvolvemento das funcións sindicais.
- b) Á excedencia forzosa con dereito a reserva do posto de traballo, tras comunicación ao empresario, e ao cómputo da antigüidade mentres dure o exercicio do seu cargo, debendo reincorporarse ao seu posto dentro do mes seguinte á data do seu cesamento.
- c) Os membros electos dos sindicatos representativos, tanto a nivel provincial como estatal, e coa debida acreditación, terán acceso ás obras e centros de traballo co fin de supervisar o cumprimento da lexislación e convenio vixente, tras comunicación ao empresario e isto sen entorpecer a actividade laboral destas.

4. Os representantes sindicais que participen nas Comisións Negociadoras dos convenios colectivos, mantendo a súa vinculación como traballador en activo, terán dereito á concesión dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o axeitado exercicio do seu labor como negociador.

5. Nas empresas ou centros de traballo con 150 ou máis traballadores poderase elixir un delegado sindical, con crédito horario, nos termos e dereitos establecidos na LOLS.

Artigo 79. Horas sindicais.

1. Os membros do Comité de Empresa e Delegados de Persoal dispoñerán de corenta e vinte horas mensuais, respectivamente, para o desempeño das súas funcións.

2. Os membros do Comité de Empresa ou, se é o caso, os Delegados de Persoal poderán acumular nun ou en varios dos seus membros os créditos de horas establecidos legalmente. A dita acumulación farase trimestralmente e con xornadas completas, e dela darase conta á empresa. Os créditos de horas, acumulados ou non, poderán ser utilizados por cada representante para a representación dos intereses dos traballadores da súa empresa ou para a acción sindical que lle encomende o seu respectivo sindicato.

3. Salvo no suposto de que o representante quede relevado do seu traballo, obrígase, mediante petición escrita da empresa, a preavisar e xustificar, semanal ou mensualmente, o uso do seu crédito de horas.

4. Os representantes dos traballadores durante o exercicio da súa actividade sindical percibirán a totalidade das retribucións establecidas neste Convenio, así como os incentivos que teñan establecidos.

Artigo 80. *Cota sindical.*

Será descontada en nómina a todos aqueles traballadores que expresamente o soliciten, sendo remitidas as ditas cantidades segundo determinación das centrais sindicais afectadas.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

As organizacións negociadoras, conscientes da necesidade de potenciar a formación continua nos traballadores do sector, acordan incorporar a este o contido deste acordo, como mellor fórmula de organizar e xestionar as accións de formación continua que se promovan ao abeiro do III Acordo Estatal de Formación Continua e, como desenvolvemento dese no seu ámbito funcional.

Artigo 81. *Formación continua.*

Para os efectos deste acordo entenderase por formación continua o conxunto de accións formativas que se desenvolvan polas empresas, os traballadores ou as súas respectivas organizacións, a través das modalidades previstas no mesmo e no III Acordo Estatal de Formación Continua, dirixidas tanto á mellora de competencias e cualificacións profesionais como á recualificación dos traballadores ocupados, que permitan compatibilizar a maior competitividade das empresas coa formación individual do traballador.

Artigo 82. *Ámbitos de aplicación.*

O ámbito deste acordo é o da formación continua a través de calquera das modalidades de plans para a formación, pactadas no III Acordo Estatal de Formación Continua ou que se pacten o establezan no futuro por novos acordos ou disposicións, que poidan ser utilizadas polas empresas do sector da ferralla, identificadas como aquelas que realizan a elaboración, transformación, comercialización e colocación de aceiro corrugado e mallazos electrosoldados.

Este acordo serán de aplicación na totalidade do territorio estatal, en cumprimento dos principios que informan a unidade do mercado de traballo, a liberdade de circulación e establecemento, así como a concorrencia de accións formativas.

Este acordo terá, referido ao sector da ferralla, o mesmo ámbito persoal definido para o conxunto estatal, no artigo 3 e na disposición adicional segunda do III Acordo Estatal de Formación Continua, e o mesmo temporal do artigo 4 do dito acordo.

Artigo 83. Plans de formación.

Poderá haber plans de formación de calquera das modalidades a que se refire o parágrafo primeiro do artigo anterior e deberán elaborarse de acordo cos criterios que estableza a Comisión Paritaria Sectorial de Formación deste acordo.

A promoción dos plans de formación agrupados serán competencia das organizacións empresariais e/ou sindicais máis representativas do sector, e, en todo caso, das organizacións asinantes deste acordo e as súas organizacións membro.

Artigo 84. Criterios para a elaboración dos plans de formación.

Para ser incluídos no ámbito de aplicación deste acordo, os plans de formación deberán elaborarse con suxeición aos seguintes criterios:

a) Prioridades nas accións formativas a desenvolver:

– Axustarse aos criterios de prioridade sectorial que estableza a Comisión Paritaria Sectorial de Formación deste acordo. Non obstante, como prioridades orientativas, sinálanse as seguintes:

- Incorporación de novas tecnoloxías e adaptación a especificidades de funcionamento e normativa vixente; eficacia organizativa e de xestión empresarial; redución de custos, aumento de produtividade; optimización da calidade do servizo ao cliente; atención ao medio ambiente; reconversión profesional e mellora da seguridade e saúde no traballo.

Os ditos criterios terán en conta a protección de colectivos con maiores dificultades de acceso á formación continua.

b) Orientación de colectivos preferentemente afectables:

- Reconversión, cambios de postos de traballo e reciclaxe profesional.
- Mellora da xestión.
- Formación especializada e novas tecnoloxías.
- Cobertura de déficits profesionais en cualificacións tradicionais en uso.

En todo caso, colectivos que concorden coas orientacións do apartado a).

c) Centros de formación dispoñibles:

– Aqueles, tanto propios das empresas como externos, que reúnan as condicións necesarias para poder impartir a formación de cada acción concreta cumprindo os obxectivos establecidos no plan.

d) Réxime dos permisos de formación:

– A través de acordos entre empresas e traballadores, poderán pactarse os termos concretos do exercicio e réxime dos permisos de formación e o grao de aproveitamento necesario para o disfrute destes, que en todo caso se deberán axustar ao previsto no artigo 13 do II Acordo *Estatal* de Formación Continua.

Artigo 85. Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Constitución, domicilio e funcións.

A) Constitución:

Constitúese a Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que estará composta por catro representantes das organizacións sindicais e catro da representación empresarial asinantes deste acordo.

Estas organizacións actuarán en Comisión Paritaria Sectorial a través das persoas físicas que posuirán a representación daquelas e, no seu nome, exercerán o dereito ao voto.

1. Duración e cesamento: os membros da Comisión Paritaria Sectorial exercerán a representación polo período de vixencia deste Acordo, podendo cesar no seu cargo por:

- a) Libre revogación das organizacións que os elixiron.
- b) Por renuncia ou decisión persoal.

En calquera dos supostos de cesamento, procederá de forma inmediata á substitución do membro da Comisión Paritaria Sectorial, para os efectos do cal dentro dos quince días seguintes ao cesamento notificará a nova designación a organización correspondente.

2. Domicilio social: a Comisión Paritaria Sectorial terá o seu domicilio social na sede de Anifer: calle Bravo Murillo, 74, podendo libremente trasladar o seu domicilio a calquera outro, abondando para isto o acordo das partes.

3. Presidencia e Secretaría Permanente: a Comisión elixirá un Presidente de entre os seus membros. Existirá unha Secretaría permanente que se encargará das funcións administrativas propias dun órgano desta natureza, o domicilio do cal será o especificado no punto anterior.

O Presidente e a Secretaría renovarase anualmente, rotando entre todas as organizacións asinantes deste acordo. En concreto, as funcións desta Secretaría serán as seguintes:

- a) Convocar as partes con, cando menos, sete días de antelación.
- b) Dar de entrada e distribuír aos membros da Comisión as solicitudes e consultas recibidas.
- c) Levar o rexistro das actas aprobadas e librar certificación dos seus acordos.
- d) Cantos outros lles sexan encomendados por acordo da Comisión Paritaria Sectorial, para o seu mellor funcionamento.

4. Reunións da Comisión Paritaria Sectorial: a Comisión Paritaria Sectorial reunirse no seu domicilio social, con carácter ordinario por convocatoria do Presidente e con carácter extraordinario cando así o solicite unha das partes.

Para cada reunión as organizacións elixirán de entre os seus membros un moderador.

O Secretario redactará acta dos acordos adoptados.

As convocatorias da Comisión Paritaria Sectorial realizaraas a Secretaría permanente desta. As convocatorias cursaranse mediante cartas certificadas, telefax ou calquera outro medio que acredite ben o seu envío e recepción, con sete días, cando menos, de antelación a aquel en que se deba realizar a xuntanza.

As reunións que teñan carácter urxente poderán convocarse cunha antelación mínima de corenta e oito horas. Na convocatoria deberá figurar día, hora e lugar da reunión, así como os asuntos que se vaian tratar.

En primeira convocatoria, a Comisión Paritaria Sectorial quedará validamente constituída cando concorran á xuntanza, presentes ou representados, as tres cuartas partes da totalidade dos membros de cada unha das representacións.

En segunda convocatoria, que se realizará automaticamente media hora despois da primeira, abondará coa asistencia, persoal ou por representación, da metade máis un dos membros de cada unha das representacións.

A representación só poderá conferirse a outro membro da Comisión Paritaria Sectorial e terá que se facer por escrito.

5) Adopción de acordos: as decisións desta Comisión Paritaria adoptaranse por acordo conxunto de ambas as partes (empresarial e sindical), requiríndose, en calquera caso, o voto favorable de, cando menos, tres membros de cada unha das representacións. Os ditos acordos non serán efectivos deica a aprobación da acta en que consten.

B) Funcións:

A Comisión Paritaria terá, entre outras, as seguintes funcións:

1. Velar polo cumprimento do disposto neste acordo, sen prexuízo das competencias propias do III Acordo Estatal de Formación Continua.

2. Establecer ou modificar os criterios orientativos para a elaboración dos plans de formación continua sectoriais, de empresas e agrupados, que afectan exclusivamente ás seguintes materias:

- Prioridades respecto ás accións de formación continua a desenvolver.
- Orientación respecto aos colectivos de traballadores preferentemente afectados polas ditas accións.
- Elaboración dun censo dos criterios dispoñibles para impartir a formación, xa sexan propios, públicos, privados ou asociados.
- Establecer os criterios de vinculación da formación continua sectorial co sistema de clasificación profesional e a súa conexión co Sistema Nacional de Cualificacións, para os efectos de determinar os niveis de certificación da formación continua no sector.

3. Resolver as discrepancias que puidesen xurdir coa representación legal dos traballadores respecto do do contido do plan de formación elaborado por unha empresa, sempre que esta ou a representación dos traballadores nela así o requira.

4. Mediar a solicitude de calquera das partes, tratando de resolver as discrepancias que puidesen xurdir na concesión ou denegación dos permisos individuais de formación.

5. Informar, avaliar e acordar, se é o caso, as propostas de aprobación das solicitudes dos plans de formación agrupados de empresas, así como as medidas complementarias e de acompañamento, e remitilas para o seu financiamento á Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

6. Remitirle á Comisión Mixta Estatal de Formación Continua o informe dos plans das empresas de máis de 100 traballadores.

7. Elaborar estudos e investigacións acerca das necesidades de formación profesional nas actividades propias deste acordo.

8. Emitir informes á súa iniciativa ou naqueles casos en que se lle solicite respecto dos temas da súa competencia.

9. Executar os acordos da Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

10. Estimular a realización de estudos sectoriais para a análise e definición das necesidades de cualificación do sector como mellor forma de adaptar a oferta de formación profesional á realidade das empresas.

11. Fomentar iniciativas para a realización de plans sectoriais de interese común para todas as empresas afectadas.

12. Realizar unha Memoria anual sobre a aplicación deste capítulo no relativo a formación continua no sector.

13. Dictar cantas normas resulten procedentes co fin de conseguir unha óptima xestión da formación profesional no sector e, se é o caso, modificar ou ampliar as funcións que aquí se fixan.

Artigo 86. Dos tempos empregados en formación continua.

Para aqueles traballadores que asistan a accións formativas presenciais por plans de empresa, o tempo que precise esa acción será dentro da xornada laboral, ou deducirse desta.

ANEXO I

Definición de niveis salariais

Con carácter provisional, ata a definición da clasificación profesional e os seus correspondentes niveis salariais, procédese a agrupar as categorías actualmente existentes nos niveis que se relacionan a seguir, para os efectos de establecer as táboas salariais deste Convenio:

Nivel I:

- Titulado superior.

Nivel II:

- Titulado medio.

Nivel III:

- Xefe de Persoal
- Xefe Administrativo de primeira.

Nivel IV:

- Xefe Administrativo de segunda
- Delineante superior
- Encargado xeral
- Encargado xeral de obra ou de fábrica
- Xefe de Sección de Organización Científica do Traballo
- Xefe de Compras
- Analista de Informática.

Nivel V:

- Oficial Administrativo de primeira
- Delineante de primeira
- Técnico de Organización de primeira
- Xefe ou Encargado de Taller
- Encargado de Obras
- Programador-Codificador de Informática.

Nivel VI: Oficial Administrativo de segunda

- Delineante de segunda
- Técnico de Organización de segunda
- Analista de primeira
- Viaxante
- Capataz especialista de Oficio
- Xefes de Equipo.

Nivel VII:

- Almaceneiro
- Chofer
- Oficial Ferrallista Montador¹.

Nivel VIII:

¹ O Oficial ferrallista montador é aquel que, desenvolvendo os seus labores a pé de obra, constrúe as armaduras necesarias para realizar os elementos constructivos de formigón armado, consistentes en endereitar, medir, cortar e dobrar as barras de aceiro corrugado que formarán parte das estruturas de formigón, así como organizar e preparar o choio, os medios materiais necesarios para realizar as ditas armaduras en condicións óptimas de rendemento e seguridade.

Inclúiranse nesta categoría profesional aos traballadores que habitualmente presten os seus servizos a pé de obra realizando algunha das funcións máis importantes anteriormente descritas (correspóndelle a táboa salarial do anexo I, bis).

- Oficial de terceira de oficio
- Analista de segunda
- Operador de informática.
- Nivel IX:
- Oficial de segunda de oficio
- Auxiliar administrativo
- Auxiliar de organización
- Vendedores
- Perforista de informática.
- Nivel X:
- Oficial de terceira de oficio
- Especialista de primeira
- Axudante de oficio
- Auxiliar de laboratorio
- Vixilante
- Celador
- Cobrador
- Garda xurado.
- Nivel XI:
- Especialista.
- Nivel XII:
- Peón
- Persoal de limpeza.

Táboas salariais

Para o ano 2002 as táboas salariais de aplicación deste Convenio serán as que se relacionan a seguir. Para os anos sucesivos as ditas táboas incrementaranse nas porcentaxes que se establezan segundo se especifica no capítulo V.

Táboa salarial I. 2002.

Ávila, Castellón, Ciudad Real, Jaén, Las Palmas, Lleida, Lugo, Pontevedra, Salamanca, Tenerife.

	Salario base - Euros	Plus salarial ou de asistencia - Euros	Plus extrasalarial - Euros	Total mes - Euros	Pagas extras xuño/décembro - Euros	Salario anual - Euros
Nivel I	883,28	214,30	57,44	1.155,02	1.155,02	16.170,28
Nivel II	833,83	200,03	57,44	1.091,30	1.091,30	15.278,20
Nivel III	728,70	168,93	57,44	955,07	955,07	13.370,98
Nivel IV	654,01	145,27	57,44	856,72	856,72	11.994,08
Nivel V	645,13	143,49	57,44	846,06	846,06	11.844,84
Nivel VI	614,07	133,45	57,44	804,96	804,96	11.269,44
Nivel VII	586,52	124,67	57,44	768,63	768,63	10.760,82
Nivel VIII	623,67	136,66	57,44	817,77	817,77	11.448,78
Nivel IX	611,00	132,56	57,44	801,00	801,00	11.214,00
Nivel X	597,82	128,37	57,44	783,63	783,63	10.970,82

Nivel XI	591,16	126,15	57,44	774,75	774,75	10.846,50
Nivel XII	578,41	122,05	57,44	757,90	757,90	10.610,60

Táboa salarial II. 2002

Almería, Badajoz, Cáceres, Cuenca, Guadalajara, Huesca, León, Ourense, Soria, Tarragona, Zamora, Zaragoza.

	Salario base - Euros	Plus salarial ou de asistencia - Euros	Plus extrasalarial - Euros	Total mes - Euros	Pagas extras xuño/décembro - Euros	Salario anual - Euros
Nivel I	914,04	221,65	61,39	1.197,08	1.197,08	16.759,12
Nivel II	884,92	212,55	61,39	1.158,86	1.158,86	16.224,04
Nivel III	791,73	183,66	61,39	1.036,78	1.036,78	14.514,92
Nivel IV	724,46	162,04	61,39	947,89	947,89	13.270,46
Nivel V	709,94	158,28	61,39	929,61	929,61	13.014,54
Nivel VI	679,51	148,88	61,39	889,78	889,78	12.456,92
Nivel VII	636,39	135,62	61,39	833,40	833,40	11.667,60
Nivel VIII	676,81	148,34	61,39	886,54	886,54	12.411,56
Nivel IX	660,54	143,28	61,39	865,21	865,21	12.112,94
Nivel X	640,10	136,78	61,39	838,27	838,27	11.735,78
Nivel XI	632,10	134,25	61,39	827,74	827,74	11.588,36
Nivel XII	619,88	130,47	61,39	811,74	811,74	11.364,36

Táboa salarial III. 2002.

Madrid, Palencia, Teruel, Valencia

	Salario base - Euros	Plus salarial ou de asistencia - Euros	Plus extrasalarial - Euros	Total mes - Euros	Pagas extras xuño/décembro - Euros	Salario anual - Euros
Nivel I	1.056,18	265,86	62,86	1.384,90	1.384,90	19.388,60
Nivel II	981,62	242,62	62,86	1.287,10	1.287,10	18.019,40
Nivel III	845,93	200,49	62,86	1.109,28	1.109,28	15.529,92
Nivel IV	798,35	184,64	62,86	1.045,85	1.045,85	14.641,90
Nivel V	730,00	164,31	62,86	957,17	957,17	13.400,38
Nivel VI	689,38	151,73	62,86	903,97	903,97	12.655,58
Nivel VII	655,48	141,64	62,86	859,98	859,98	12.039,72
Nivel VIII	686,62	151,08	62,86	900,56	900,56	12.607,84

Nivel IX	667,27	145,04	62,86	875,17	875,17	12.252,38
Nivel X	650,56	139,61	62,86	853,03	853,03	11.942,42
Nivel XI	644,74	138,14	62,86	845,74	845,74	11.840,36
Nivel XII	630,13	133,58	62,86	826,57	826,57	11.571,98

Táboa salarial IV. 2002.

Albacete, A Coruña, Asturias, Murcia, Segovia, Sevilla, Toledo, Valladolid

	Salario base - Euros	Plus salarial ou de asistencia - Euros	Plus extrasalarial - Euros	Total mes - Euros	Pagas extras xuño/décembro - Euros	Salario anual - Euros
Nivel I	1.041,82	258,26	64,70	1.364,78	1.364,78	19.106,92
Nivel II	961,33	234,90	64,70	1.260,93	1.260,93	17.653,02
Nivel III	841,03	196,95	64,70	1.102,68	1.102,68	15.437,52
Nivel IV	802,40	184,78	64,70	1.051,88	1.051,88	14.726,32
Nivel V	759,35	170,69	64,70	994,74	994,74	13.926,36
Nivel VI	726,23	160,23	64,70	951,16	951,16	13.316,24
Nivel VII	675,10	143,79	64,70	883,59	883,59	12.370,26
Nivel VIII	711,14	155,46	64,70	931,30	931,30	13.038,20
Nivel IX	695,75	150,57	64,70	911,02	911,02	12.754,28
Nivel X	670,66	142,44	64,70	877,80	877,80	12.289,20
Nivel XI	669,48	142,07	64,70	876,25	876,25	12.267,50
Nivel XII	655,08	137,52	64,70	857,30	857,30	12.002,20

Táboa salarial V. 2002.

Alicante, Cantabria, La Rioja

	Salario base - Euros	Plus salarial ou de asistencia - Euros	Plus extrasalarial - Euros	Total mes - Euros	Pagas extras xuño/décembro - Euros	Salario anual - Euros
Nivel I	1.296,97	337,32	65,96	1.700,25	1.700,25	23.803,50
Nivel II	1.080,63	270,90	65,96	1.417,49	1.417,49	19.844,86
Nivel III	928,65	224,31	65,96	1.218,92	1.218,92	17.064,88
Nivel IV	882,38	209,57	65,96	1.157,91	1.157,91	16.210,74
Nivel V	782,30	178,63	65,96	1.026,89	1.026,89	14.376,46
Nivel VI	729,21	162,15	65,96	957,32	957,32	13.402,48
Nivel VII	675,50	144,82	65,96	886,28	886,28	12.407,92

Nivel VIII	728,13	161,43	65,96	955,52	955,52	13.377,28
Nivel IX	691,68	149,76	65,96	907,40	907,40	12.703,60
Nivel X	679,04	145,81	65,96	890,81	890,81	12.471,34
Nivel XI	671,79	143,52	65,96	881,27	881,27	12.337,78
Nivel XII	661,15	140,18	65,96	867,29	867,29	12.142,06

Táboa salarial VI. 2002.

Vizcaya, Baleares, Cádiz y Barcelona

	Salario base - Euros	Plus salarial ou de asistencia - Euros	Plus extrasalarial - Euros	Total mes - Euros	Pagas extras xuño/décembro - Euros	Salario anual - Euros
Nivel I	1.203,74	300,67	68,05	1.572,46	1.572,46	22.014,44
Nivel II	1.115,27	274,17	68,05	1.457,49	1.457,49	20.404,86
Nivel III	960,65	228,38	68,05	1.257,08	1.257,08	17.599,12
Nivel IV	899,41	210,34	68,05	1.177,80	1.177,80	16.489,20
Nivel V	828,34	189,36	68,05	1.085,75	1.085,75	15.200,50
Nivel VI	759,80	166,87	68,05	994,72	994,72	13.926,08
Nivel VII	709,93	150,30	68,05	928,28	928,28	12.995,92
Nivel VIII	772,45	171,14	68,05	1.011,64	1.011,64	14.162,96
Nivel IX	743,01	161,45	68,05	972,51	972,51	13.615,14
Nivel X	713,95	151,90	68,05	933,90	933,90	13.074,60
Nivel XI	702,02	147,92	68,05	917,99	917,99	12.851,86
Nivel XII	691,58	144,58	68,05	904,21	904,21	12.658,94

Táboa salarial VII. 2002.

Burgos, Granada, Málaga, Navarra

	Salario base - Euros	Plus salarial ou de asistencia - Euros	Plus extrasalarial - Euros	Total mes - Euros	Pagas extras xuño/décembro - Euros	Salario anual - Euros
Nivel I	1.142,77	244,56	72,69	1.460,02	1.460,02	20.440,28
Nivel II	923,08	210,95	72,69	1.206,72	1.206,72	16.894,08
Nivel III	868,15	195,45	72,69	1.136,29	1.136,29	15.908,06
Nivel IV	833,21	184,64	72,69	1.090,54	1.090,54	15.267,56
Nivel V	795,58	173,28	72,69	1.041,55	1.041,55	14.581,70
Nivel VI	763,74	163,25	72,69	999,68	999,68	13.995,52
Nivel	738,68	155,21	72,69	966,58	966,58	13.532,12

VII						
Nivel VIII.	789,30	171,81	72,69	1.033,80	1.033,80	14.473,20
Nivel IX	768,78	165,13	72,69	1.006,60	1.006,60	14.092,40
Nivel X	749,59	158,82	72,69	981,10	981,10	13.735,40
Nivel XI	743,95	157,03	72,69	973,67	973,67	13.631,38
Nivel XII	735,96	154,46	72,69	963,11	963,11	13.483,54

Táboa salarial VIII. 2002.

Álava, Córdoba, Girona, Guipúzcoa, Huelva

	Salario base - Euros	Plus salarial ou de asistencia - Euros	Plus extrasalarial - Euros	Total mes - Euros	Pagas extras xuño/decembro - Euros	Salario anual - Euros
Nivel I	1.252,76	305,84	78,60	1.637,20	1.637,20	22.920,80
Nivel II	1.186,72	288,43	78,60	1.553,75	1.553,75	21.752,50
Nivel III	1.044,25	244,99	78,60	1.367,84	1.367,84	19.149,76
Nivel IV	991,21	229,90	78,60	1.299,71	1.299,71	18.195,94
Nivel V	922,99	208,33	78,60	1.209,92	1.209,92	16.938,88
Nivel VI	867,28	192,16	78,60	1.138,04	1.138,04	15.932,56
Nivel VII	809,70	173,69	78,60	1.061,99	1.061,99	14.867,86
Nivel VIII	862,73	188,60	78,60	1.129,93	1.129,93	15.819,02
Nivel IX	834,42	180,89	78,60	1.093,91	1.093,91	15.314,74
Nivel X	800,75	170,71	78,60	1.050,06	1.050,06	14.700,84
Nivel XI	792,44	168,83	78,60	1.039,87	1.039,87	14.558,18
Nivel XII	785,86	166,99	78,60	1.031,45	1.031,45	14.440,30

Táboa salarial: Oficial ferrallista montador 2002.

Provincia	Salario base - Euros	Plus salarial ou de asistencia - Euros	Plus extrasalarial - Euros	Total mes - Euros	Pagas extras xun./decemb. - Euros	Salario anual - Euros
Álava	985,67	215,69	101,50	1.302,86	1.302,86	18.240,04
Albacete	885,45	184,89	87,01	1.157,35	1.157,35	16.202,90
Alicante	770,34	166,51	78,36	1.015,21	1.015,21	14.212,94
Almería	721,02	149,91	70,54	941,47	941,47	13.180,58
Asturias	827,97	176,49	83,05	1.087,51	1.087,51	15.225,14
Ávila	659,96	135,17	63,61	858,74	858,74	12.022,36
Badajoz	694,67	141,54	66,61	902,82	902,82	12.639,48

Baleares	815,25	173,59	81,69	1.070,53	1.070,53	14.987,42
Barcelona	1.003,39	216,49	101,88	1.321,76	1.321,76	18.504,64
Burgos	784,16	167,86	78,99	1.031,01	1.031,01	14.434,14
Cáceres	659,07	141,54	66,61	867,22	867,22	12.141,08
Cádiz	793,74	166,57	78,38	1.038,69	1.038,69	14.541,66
Cantabria	758,82	162,12	76,30	997,24	997,24	13.961,36
Castellón	706,67	152,63	71,83	931,13	931,13	13.035,82
Ceuta	793,19	158,47	74,57	1.026,23	1.026,23	14.367,22
Ciudad Real	724,59	146,54	68,96	940,09	940,09	13.161,26
Córdoba	897,19	184,06	86,62	1.167,87	1.167,87	16.350,18
Cuenca	705,35	150,59	70,86	926,80	926,80	12.975,20
Girona	860,33	183,43	86,33	1.130,09	1.130,09	15.821,26
Granada	855,56	178,79	84,13	1.118,48	1.118,48	15.658,72
Guadalajara	743,25	159,74	75,18	978,17	978,17	13.694,38
Guipúzcoa	968,56	217,03	102,12	1.287,71	1.287,71	18.027,94
Huelva	882,55	183,43	86,33	1.152,31	1.152,31	16.132,34
Huesca	806,43	165,63	77,95	1.050,01	1.050,01	14.700,14
Jaén	743,03	152,18	71,61	966,82	966,82	13.535,48
A Coruña	695,64	151,94	71,51	919,09	919,09	12.867,26
La Rioja	852,43	186,29	87,66	1.126,38	1.126,38	15.769,32
Las Palmas	698,67	144,27	67,89	910,83	910,83	12.751,62
León	803,16	164,88	77,60	1.045,64	1.045,64	14.638,96
Lleida	740,09	157,78	74,24	972,11	972,11	13.609,54
Lugo	620,03	133,63	62,89	816,55	816,55	11.431,70
Madrid	750,78	166,23	78,24	995,25	995,25	13.933,50
Málaga	800,38	169,09	79,57	1.049,04	1.049,04	14.686,56
Melilla	730,09	150,39	70,78	951,26	951,26	13.317,64
Murcia	754,03	161,73	76,10	991,86	991,86	13.886,04
Navarra	940,98	202,70	95,38	1.239,06	1.239,06	17.346,84
Ourense	660,57	142,97	67,27	870,81	870,81	12.191,34
Palencia	673,64	146,60	68,99	889,23	889,23	12.449,22
Pontevedra	663,16	142,82	67,21	873,19	873,19	12.224,66
S.C.Tenerife	628,79	139,15	65,48	833,42	833,42	11.667,88
Salamanca	617,22	128,00	60,23	805,45	805,45	11.276,30
Segovia	710,68	154,09	72,51	937,28	937,28	13.121,92
Sevilla	907,46	187,20	88,10	1.182,76	1.182,76	16.558,64
Soria	742,04	149,94	70,57	962,55	962,55	13.475,70
Tarragona	847,16	185,71	87,40	1.120,27	1.120,27	15.683,78
Teruel	709,14	146,60	68,99	924,73	924,73	12.946,22
Toledo	705,17	150,88	71,00	927,05	927,05	12.978,70
Valencia	718,96	156,42	73,59	948,97	948,97	13.285,58
Valladolid	693,68	150,88	71,00	915,56	915,56	12.817,84

Vizcaya	929,77	201,20	94,67	1.225,64	1.225,64	17.158,96
Zamora	710,95	142,86	67,23	921,04	921,04	12.894,56
Zaragoza	934,44	204,40	96,19	1.235,03	1.235,03	17.290,42

ANEXO II.

Valor da quilometraxe.

Para 2002 establécese o prezo do quilómetro en 0,18 euros.

Para os anos 2003 e 2004 incrementárase o valor do quilómetro na mesma porcentaxe que as táboas salariais nesos anos.

Axuda de custo completa

Para 2002 o importe da axuda de custo completa establécese en 24,04 euros.

Para os anos 2003 e 2004 incrementárase o valor da axuda de custo na mesma porcentaxe que as táboas salariais nesos anos.

Media axuda de custo

Para 2002 o importe da media axuda de custo establécese en 8,50 euros.

Para os anos 2003 e 2004 incrementárase o valor da axuda de custo na mesma porcentaxe que as táboas salariais nesos anos.

ANEXO III.

Modelo de recibo de finiquito da relación laboral.

D que traballou na empresa desde até coa categoría de declara que recibiu desta a cantidade de, en concepto de liquidación total pola miña baixa na empresa.

Quedo así indemnizado e liquidado por todos os conceptos que puidesen derivarse da relación laboral que unia ás partes e que queda extinguida, manifestando expresamente que nada máis teño que reclamar, estando de acordo en iso coa empresa.

En a de de

O traballador,

O traballador (1) usa do seu dereito a que estea no asinamento un representante legal seu na empresa, ou no seu defecto un representante sindical dos sindicatos asinantes do presente Convenio.

Este documento ten unha validez de quince días naturais a contar desde a data da súa expedición.

Expedido por

Selo e sinatura.

Este recibo non terá validez sen o selo e asinatura da organización empresarial correspondente ou se se formaliza en fotocopia ou outro medio de reprodución.

(1) Si ou Non.

ANEXO IV.

Empresa

Traballador

Categoría

De conformidade co estipulado no artigo 10.d do Convenio Xeral da Ferralla vixente, subscripto con data

..... de 2002, de común acordo coa empresa

o traballador acepta prestar os seus servizos no centro de traballo a partir do día, do mes, do ano

E para que así conste, ambas as partes asinan o presente acordo en a de de 2002.

O traballador

A empresa

ANEXO V.

Póliza de seguro baremo de lesións, mutilacións e deformacións de carácter definitivo e non invalidante.

	Porcentaxe sobre o capital figurado no artigo 62 do Convenio
Cabeza e cara:	
1. Perda de substancia ósea na parede craneal. Claramente apreciable por exploración clínica	6 ao 13
2. Diminución da agudeza visual dun ollo en menos do 50 % sempre que con corrección non alcance as 7 décimas	6
3. Diminución da agudeza visual dun ollo en máis do 50 %	11
4. Diminución da agudeza visual en ambos os ollos en menos do 50 %, sempre que con corrección non alcance en ambos os ollos as 7 décimas	14
5. Alteracións da voz e trastornos da linguaxe, conservándose voz social	4 ao 14
A) Órganos da audición	
6. Perda dunha orella	10
7. Perda das dúas orellas	22
8. Hipoacusia que non afecte a zona conversacional dun oído, sendo normal a do outro	7
9. Hipoacusia que afecte a zona conversacional dun oído, sendo normal a do outro	14
10. Hipoacusia que afecte a zona conversacional de ambos os oídos	20
B) Órgano do olfacto:	
11. Perda do nariz:	
1) Tratándose de mulleres	45
2) Tratándose de homes	22
12. Deformación ou perforación do tabique nasal	7
C) Deformacións no rostro e na cabeza non incluídas nas epígrafes anteriores:	
14. Deformacións no rostro e na cabeza que determinen unha alteración importante do seu aspecto:	
1) Tratándose de mulleres	7 ao 14
2) Tratándose de homes	3 ao 14
15. Deformacións no rostro que afecten gravemente á estética facial, ou impidan algunha das funcións dos órganos exteriores da cara:	
1) Tratándose de mulleres	11 ao 45
2) Tratándose de homes	7 ao 14
Aparello xenital:	
16. Perda funcional de testículos:	
1) Un	6
2) Dous	24
17. Perda anatómica de testículos:	
1) Un	14
2) Dous	36
18. Perda parcial do pene, tendo en conta a medida en que afecta á capacidade <i>coeundi</i> e á micción	12 ao 27
19. Perda total do pene	38

20. Perda anatómica ou funcional dos ovarios:	
1) Un	16
2) Dous	38
21. Deformacións dos órganos xenitais externos da muller	9 ao 36
Glándulas e vísceras:	
22. Perda de mama na muller:	
1) Unha	14
2) Dúas	31
23. Perda doutras glándulas:	
1) Salivares	13
2) Tiroides	14
3) Paratiroides	14
4) Pancreática	25
24. Perda do bazo	14
25. Perda do ril	24
Membros superiores:	
A) Perda dos dedos das mans:	
1) Polgar:	
26. Perda da segunda falanxe (distal)	13-10
2) Índice:	
27. Perda da terceira falanxe (distal)	6-5
28. Perda da segunda e terceira falanxe (media e distal)	10-7
29. Perda completa	14-10
30. Perda do metacarpiano	6-5
31. Perda completa incluído metacarpiano	16-13
3) Medio:	
32. Perda da terceira falanxe (distal)	7-5
33. Perda da terceira e segunda falanxe (distal e media)	11-8
34. Perda completa	14-10
35. Perda do metacarpiano	6-5
36. Perda completa incluído metacarpiano	16-13
4) Dedo anular:	
37. Perda da terceira falanxe (distal)	5-4
38. Perda da terceira e segunda falanxe (distal e media)	8-6
39. Perda completa	10-7
40. Perda do metacarpiano	4-4
41. Perda completa incluído metacarpiano	13-10
5) Meimiño:	
42. Perda da terceira falanxe (distal)	4-3
43. Perda da terceira e segunda falanxe (distal e media)	6-5
44. Perda completa	8-6
45. Perda do metacarpiano	6-6
46. Perda completa incluído metacarpiano	10-8
B) Anquilose:	
1) Cóbado e pulso:	
47. Anquilose do cóbado en posición favorable (ángulo de 80° a 90°)	17-13
48. Anquilose do pulso	16-11

2) Polgar:	
49. Da articulación interfalánxica	10-5
50. Da articulación metacarpofalánxica	14-10
51. Da articulación interfalánxica e metacarpofalánxica	16-13
52. Da articulación carpometacarpiana	18-14
3) Índice:	
53. Da articulación segunda interfalánxica (distal)	5-4
54. Da articulación primeira interfalánxica	8-6
55. Da articulación metacarpofalánxica	8-6
56. Das dúas articulacións interfalánxica asociadas	8-6
57. Das articulacións metacarpofalánxicas e unha interfalánxica asociada	11-8
58. Das tres articulacións	14-11
4) Meio:	
59. Da articulación segunda interfalánxica (distal)	4-3
60. Da articulación primeira interfalánxica	5-4
61. Da articulación metacarpofalánxica	5-4
62. Das dúas articulacións interfalánxicas asociadas	7-5
63. Das articulacións metacarpofalánxicas e unha interfalánxica asociada	8-6
64. Das articulacións	11-8
5) Anular e meimiño:	
65. Da articulación segunda interfalánxica (distal)	4-3
66. Da articulación primeira falánxica	5-3
67. Das articulacións metacarpofalánxicas	5-3
68. Das articulacións interfalánxicas	7-5
69. Das articulacións metacarpofalánxicas e unha interfalánxica	8-6
70. Das tres articulacións	11-8
C) Rixideces articulares:	
1) Ombro:	
71. Limitacións da mobilidade conxunta da articulación en menos dun 50 %	6-6
72. Limitación da mobilidade conxunta da articulación en máis dun 50 %	16-13
2) Cóbado:	
73. Limitación da mobilidade en menos dun 50 %	11-8
74. Limitación da mobilidade en máis dun 50 %	14-11
3) Antebrazo:	
75. Limitación da prosupinación en menos dun 50 %	6-3
76. Limitación da prosupinación en máis dun 50 %	14-10
(Ambas as limitacións mediranse a partir da posición intermedia)	
4) Pulso:	
77. Limitación da mobilidade en menos dun 50 %	6-3
78. Limitación da mobilidade en máis dun 50 %	13-10
(Tamén se determinarán estas limitacións a partir da posición intermedia)	
5) Polgar:	
79. Limitación da mobilidade global en menos dun 50 %	8-5

6) Índice:	
80. Limitación da mobilidade global en máis dun 50 %	5-3
7) Medio, anular e meimiño:	
81. Limitación da mobilidade global en máis dun 50 %	4-3
Membros inferiores:	
A) Perda das dedas dos pés:	
1) Primeira deda:	
82. Perda total	10
83. Perda da segunda falanxe	5
2) Segunda, terceira e cuarta dedas:	
84. Perda total (cada unha)	4
85. Perda parcial de cada unha	3
3) Quinta deda:	
86. Perda total	4
87. Perda parcial	3
B) Anquilose:	
1) Xeonllo:	
88. En posición favorable (extensión ou flexión ata 170°, incluído acurtamento ata 4 cm.	17
2) Articulación tibioperonea astragalina:	
89. En posición favorable (en ángulo recto ou flexión plantar de ata 100°)	14
3) Tarso:	
90. Da articulación astragalina ou das outras mediotarsianas, en boa posición funcional	11
91. Triple artrodese	15
4) Dedos:	
92. Anquilose de primeiro dedo:	
1) Articulación interfalánxica	3
2) Articulación metatarsofalánxica	5
3) Anquilose das dúas articulacións	7
93. Anquilose de calquera dos demais dedos	3
94. Anquilose de dous dedos	3
95. Anquilose de tres dedas dun pé	6
96. Anquilose de catro dedas dun pé	6
(En caso de anquilose das cinco dedas do pé, o polgar valorarase á parte)	
C) Rixideces articulares:	
1) Xeonllo:	
97. Flexión residual entre 180° e 135°	11
98. Flexión residual entre 135° e 90°	7
99. Flexión residual superiora 90°	4
100. Extensión residual entre 135° e 180°	5
2) Articulación tibioperonea astragalina:	
101. Diminución da mobilidade global en máis dun 50 %	12
102. Diminución da mobilidade global en menos dun 50 %	6
3) Dedos:	
103. Rixidez articular do primeiro dedo	3

104. Do primeiro dedo e segundo dedo	4
105. De tres dedas dun pé	4
106. De catro dedas dun pé	5
107. Dos cinco dedas dun pé	7
Acurtamentos:	
108. Dedos a catro centímetros	8
109. De catro a dez centímetros	14
Cicatrices non incluídas nos epígrafes anteriores:	
110. Segundo as características destas e, se é o caso, as perturbacións funcionais que se produzan	3 ao 12

Póliza de seguro: Baremo de secuelas derivadas de accidentes provenientes da vida extraprofesional.

Clasificaranse segundo o seguinte baremo:

	Porcentaxe direita	Porcentaxe esquerda
Perda total do brazo ou da man	60	50
Perda total do movemento do ombro	30	20
Perda total do movemento do cóbado	20	15
Perda total do polgar e do índice da man	40	30
Perda total do movemento do pulso	20	15
Perda total de tres dedos da man que non sexa o polgar ou índice	25	20
Perda do polgar e outro que non sexa o índice da man	30	25
Perda de tres dedos da man, incluídos polgar ou índice	35	30
Perda do índice da man e outro que non sexa o polgar	25	20
Perda do polgar da man, só	22	18
Perda do índice da man, só	15	12
Perda do medio, anular ou meimiño da man	10	8
Perda de dous destes últimos dedos da man	15	12
Perda dunha perna ou pé	50	
Amputación parcial dun pé, comprendidas todas as dedas	40	
Xordeira completa dos dous oídos	40	
Xordeira completa dun oído	10	
Ablación da mandíbula inferior	30	
Perda total dun ollo ou redución á metade da visión binocular	30	
Fractura non consolidada dunha perna ou pé	25	
Fractura non consolidada dunha rótula	20	
Perda total do movemento dun cadeira ou xeonllo	20	
Acurtamento polo menos de 5 centímetros dun membro inferior	15	
Perda da deda polgar dun pé	10	
Perda doutra deda dun pé	5	

As invalideces non específicas indemnizaranse en proporción á súa gravidade, comparándoa á dos casos que se enumeran, sen ter en conta a profesión do asegurado.

A importancia funcional absoluta e permanente dun membro é asimilable á perda total deste.

A indemnización total pagadeira por varias perdas ou inutilizacións de membros causadas por un mesmo accidente calcúlase sumando os importes correspondentes a cada unha destas, sen que a dita indemnización total poida exceder da cantidade asegurada para o caso de invalidez completa.

Se antes do accidente o asegurado presentaba defectos corporais, a invalidez causada polo dito accidente non poderá ser clasificada nun grao maior ao que resultaría se a vítima fose unha persoa normal, desde o punto de vista da integridade anatómica.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA.

Procederáse durante a vixencia deste Convenio á integración de dúas táboas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Igualmente, as partes, conveñen en que a vixencia específica do incremento salarial, a xornada máxima legal e os contratos regulados no artigo 10, apartado D serán obxecto de negociación durante o ano 2003, de tal forma que as ditas materias terán unha vixencia temporal ata o 31 de decembro de 2002.