



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR DE LUGO

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo para o sector COMERCIO DO METAL, da provincia de Lugo, asinado o día 24 de marzo de 2011, pola representación da Asociación de Comerciantes e Industriais Metalúrxicos de Lugo, Asociación de Instaladores Electricistas e de Telecomunicacións de Lugo, Asociación de Empresarios Calefactores e Fontaneros da Provincia de Lugo, Asociación de Fabricantes de Ventanas da provincia de Lugo, Asociación de Talleres de Reparación de Vehículos de Lugo e das centrais sindicais UGT (58.33 %), CCOO (39.58%) e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

ESTA XEFATURA TERRITORIAL, ACORDA:

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

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

Lugo, 10 de maio de 2011.- Xefa do Servizo de Relacións Laborais, Matilde I. Alonso da Cunha

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

CAPÍTULO I EXTENSIÓN E ÁMBITO DO CONVENIO

Artigo 1.- ARTIGO PRELIMINAR

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

Artigo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL E PERSOAL

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

Artigo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

A vixencia do presente Convenio estenderase dende o 1 de xaneiro de 2010 ao 31 de decembro de 2012, con independencia da data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia, retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2010 conforme ao disposto no presente texto.

Artigo 4.- DENUNCIA E PRÓRROGA

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

Artigo 5.- CONDICIÓN MAIS BENEFICIOSAS

Tódalas melloras contidas no presente Convenio, establécense con carácter de mínimas, dentro das condicións pactadas respetaranse as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas que as aquí dictadas, manténdose os "ad personam" en canto excedan o cómputo anual.

Artigo 6.- PUBLICIDADE DO CONVENIO

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

CAPÍTULO II **CONTRATAÇÃO E EMPREGO**

Artigo 7.- CRITERIOS XERAIS

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

Artigo 8.- CONTRATO DE TRABAJO

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

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

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

Artigo 9.- PERÍODO DE PROBA

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

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

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

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

Artigo 10.- CONTRATACIÓN ESTABLE OU INDEFINIDA

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

Año 2010: cadro de persoal fixo mínimo do 40% do cadro de persoal total.

Año 2011: cadro de persoal fixo mínimo do 50% do cadro de persoal total.

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

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

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

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

Artigo 11.- CONTRATACIÓN EVENTUAL

1.- Contrato en Prácticas

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

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

- Primeiro ano de contrato.- 844,72 euros
- Segundo ano de contrato.- 961,53 euros

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

2.- Contrato para a Formación

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

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

En todo caso o salario de contratación dos traballadores para a formación será como mínimo igual ó 75% e 90% do salario base da categoría profesional para a que se forma o traballador durante, respectivamente, o primeiro, e o segundo ano de vixencia do contrato. O resto das condicións laborais, tales como pluses, percibiráse en proporción o tempo de traballo efectivo.

Establécese unha indemnización por finalización de contrato consistente no abono de 10 días de salario por ano de servizo na empresa, sempre e cando o traballador non continúe na empresa baixo outra modalidade de contratación.

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

3.- Contrato Eventual do Artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores

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

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

Artigo 12.- PREAVISO FINAL DE CONTRATO

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

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

2.- Pola súa parte, os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo na empresa e estean contratados por medio de contrato de duración igual o superior ós 6 meses, estarán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

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

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

3.- A empresa entregaralle ao traballador copia do finiquito con 3 días de antelación ao cesamento. A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a antelación na entrega do finiquito será de 5 días.

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

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

Artigo 13.- INDEMNIZACIÓN CONTRATOS NON INDEFINIDOS

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

- a) No caso de empresas cunha taxa de estabilidade [porcentaxe de traballadores fixos con relación ó total da plantilla] do 50% ou superior: 10 días de salarios por cada ano de servizo.
- b) No caso de empresas cunha taxa de estabilidade inferior ó 50%: 14 días de salarios por cada ano de servizo.

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

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

ARTIGO 14.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

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

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

Non se poderán celebrar contratos de posta a disposición para a cobertura de postos de traballo que na Evaluación de Riscos Laborais foran considerados de risco grave ou moi grave para a seguridade e saúde dos traballadores.

CAPÍTULO III TEMPO DE TRABAJO

Artigo 15.- XORNADA DE TRABAJO

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

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

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

Naquelas empresas que á data indicada, 1 de marzo de cada ano, non se procedera a establecer a distribución da xornada anual de traballo vixente na empresa, e para o caso de que tivera lugar, conforme ó horario de traballo, un exceso sobre a xornada anual de traballo efectiva pactada, cada traballador disfrutará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos, a maiores dos días 24 e 31 de decembro, os días que anualmente acorde a Comisión Paritaria do Convenio en número suficiente para que non teña lugar exceso de xornada e que serán retribuídos ó 100% do salario real do traballador, con independencia de que, por exceso de xornada, teña dereito a outros descansos. No caso de que, por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ó público, os traballadores teñan que prestar servizos nas datas sinaladas pola Comisión Paritaria, as empresas terán que substituír o disfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente.

Para o ano 2011, nas empresas que non distribuían a xornada anual de traballo no prazo dun mes a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, e para o caso de que tivera lugar un exceso sobre a xornada anual pactada, cada traballador disfrutará como días inhábiles ou non laborables retribuídos, os seguintes:

- 16 de maio
- 31 de outubro
- 5 ou 9 de decembro (a eleixir)
- 23 de decembro
- 30 de decembro

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

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

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

Artigo 16.- HORARIO DE TRABAJO

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

Artigo 17.- VACACIONES

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

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

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

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

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

Artigo 18.- PERMISOS E LICENCIAS

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

- a) Por falecemento do cónxuxe, fillos ou pais do traballador 4 días naturais e 5 días se ocorre fora da provincia. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito.
- b) Por falecemento de abós, abós políticos, netos, netos políticos, pais políticos, fillos políticos, irmáns, irmáns políticos 2 días naturais e 4 se ocorre fora da provincia. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito.
- c) Por falecemento de tíos -por consangüinidade-, 1 día.
- d) Por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario de cónxuxe, fillos, fillos políticos, pais, pais políticos, netos, netos políticos, abós, abós políticos, irmáns ou irmáns políticos 2 días naturais. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desplazamento ó efecto, o prazo será de 4 días. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, nos casos de licenza por hospitalización, o traballador poderá facer uso da licenza en calquera momento mentres dure a hospitalización, ben disfrutando dos días de xeito continuado, ben disfrutando dos días de xeito partido.

- e) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns. Cando fose fora da provincial, se terá dereito a un día máis. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito.
- f) Quince días naturais en caso de matrimonio do traballador e tres días naturais por nacemento ou adopción de fillo. Neste último caso cando o traballador necesite facer un desplazamento, o prazo será de 4 días.
- g) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso ó empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral.
Asimesmo terán dereito á asistencia a consulta médica de especialista coincidindo o horario de consulta co do traballo, sempre que sexa xustificada e polo tempo necesario.
- h) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social cando, coincidindo o horario de consulta co do traballo, se prescriba a dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presenta-lo traballador ó empresario o volante xustificativo da referida prescripción médica. Nos casos de asistencia a consulta do médico de cabecera da Seguridade Social, coincidindo o horario de consulta co do traballo, hasta un límite de 20 horas anuais.
- i) Un día laborable polo cambio de domicilio habitual debendo ser éste debidamente xustificado.

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

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

Sen perxuízo de todo o anterior, no caso de enfermidade grave de familiares por consanguinidade en liña directa ascendente ou descendente ata o segundo grado, os traballadores poderán solicitar a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo lincencia de 5 días sen soldo. As empresas poderán denegar o disfrute desta licencia por causas organizativas tales como períodos de maior actividade, acumulación de tarefas, ausencias imprevistas ou similares.

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

Artigo 19.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

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

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

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

Art. 20.- REDUCCIÓN DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

a) Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto

permanente como preadoptivo, aínda que estos sexan provisionais, a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

Dita excedencia, cuio período de duración poderá disfrutarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, si dous o mais traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitalo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa. Cando un novo suxeito causante de dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que, no seu caso, viñese gozando.

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

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

Artigo 22.- EXCEDENCIA FORZOSA

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

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

Art. 23.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

O traballador con a lo menos una antigüidade dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñezca a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser empregado de novo polo mesmo traballador se trancurrisen catro anos dende o final da anterior excedencia, salvo que, de mutuo acordo entre a empresa e o traballador, se reduza dito prazo. O traballador en excedencia voluntaria só conserva un dereito preferente ó reingreso nas vacacantes de igual o similar categoría á súa que houbera o se produciran na empresa, e sempre que o soliciten con a lo menos un mes de antelación ó termo da excedencia.

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

CAPÍTULO IV **PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS**

Artigo 24.- SALARIOS

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

Artigo 25.- INCREMENTO SALARIAL

No primeiro ano de vixencia do Convenio, esto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2010, o incremento salarial será do IPC real estatal a 31 de decembro de 2010, o que supón un incremento do 3% sobre as táboas do ano 2009.

No segundo ano de vixencia do Convenio, esto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2011 o incremento salarial será do 1,5%.

No terceiro ano de vixencia do Convenio, esto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2012 o incremento salarial será do 1,5%.

Artigo 26.- REVISIÓN SALARIAL

Para o ano 2011 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2011 rexistre un incremento superior ao 1,25%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2011, servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

Para o ano 2012 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2012 rexistre un incremento superior ao 1%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2012 servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

Artigo 27.- PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS. CONCEPTO E ESTRUCTURA

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

1º.- Conceptos que comprenden as retribucións salariais:

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

2º.- Complementos non salariais:

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

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

Artigo 28.- DEVENGO DO SALARIO

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

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

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

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

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

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

Artigo 29.- PAGO DO SALARIO

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

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

Artigo 30.- FINIQUITO

Nos casos de terminación de contrato ou baixa voluntaria do traballador, entregaráselle ó traballador, copia do finiquito con tres días de antelación ao cese. A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a entrega da copia do finiquito terá lugar con cinco días de antelación ao cese.

Artigo 31.- SALARIO BASE

Para o ano 2010 será o que consta na primeira columna da táboa salarial adxunta como Anexo I, resultado de aplicar o incremento salarial para o ano 2010 sobre as táboas do ano 2009.

Para o ano 2011 será o que consta na primeira columna da táboa salarial adxunta como Anexo IV, resultado de aplicar o incremento salarial para o ano 2011 sobre as táboas do ano 2010.

Para o ano 2012 será o resultado de aplicar o incremento salarial pactado para o ano 2012 sobre as táboas salariais, no seu caso revisadas, do ano 2011. Para elo as partes asinantes, en canto constaten o IPC real estatal a 31 de decembro de 2011, procederán a confeccionar, se é o caso, as táboas salariais revisadas correspondentes ao ano 2011 e, en todo caso, as táboas salariais correspondentes ao ano 2012, que serán publicadas no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Artigo 32.- PLUS DE TRANSPORTE

Establécese un sobresoldo de transporte mensual para tódalas categorías na cuantía que, para os anos 2010 e 2011, figuran na segunda columna dos Anexos I e IV respectivamente.

No ano 2012 se aplicará ao plus de transporte o incremento salarial pactado neste Convenio para o exercicio 2012 sobre o importe, no seu caso revisado, do ano anterior.

Artigo 33.- COMPLEMENTO EX ANTIGÜIDADE

A partires do 31 de Decembro de 1998 suprímese, no ámbito de aplicación do presente Convenio, o concepto económico de antigüidade, denominado Premio de Antigüidade (Artigo 12 do Convenio anterior). Segundo o

señalado, ó longo do ano 1.998 o Premio de Antigüedad continuou aplicándose tal e como se preveía no Convenio anterior (cuadrienios ó 5%).

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

O importe mensual durante os anos 2010 e 2011 do complemento *ex antigüedad* que corresponde a cada traballador segundo categoría profesional por cada ano de antigüedad na empresa ata o 31 de decembro de 1998 se recolle nas táboas salariais de complemento *ex antigüedad* que se adxuntan ao presente Convenio como Anexos II e V respectivamente.

No ano 2012 se aplicará ao importe mensual do complemento *ex antigüedad* o incremento salarial pactado neste Convenio para o ano 2012 sobre o importe, no seu caso revisado, do ano anterior.

Artigo 34.- PLUS DE COMPENSACIÓN

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

O importe mensual durante os anos 2010 e 2011 do plus de compensación que corresponde a cada traballador segundo categoría profesional recóllese nas táboas salariais de plus de compensación que se adxuntan ao presente Convenio como Anexo III e VI respectivamente.

No ano 2012 se aplicará ao importe mensual do plus de compensación o incremento salarial pactado neste Convenio para o ano 2012 sobre o importe, no seu caso revisado, do ano anterior.

Artigo 35.- COMPLEMENTO DE TRABALLO A QUENDAS

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

Artigo 36.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

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

Artigo 37.- AXUDAS DE CUSTO

a) Axudas de custo:

Todo traballador con dereito a axuda de custo percibirá a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo por axuda de custo completa a cantidade de 33,60 euros e por media axuda a cantidade de 13,59 euros, ou ben os gastos a xustificar, a elección da empresa.

No ano 2012 se aplicará o incremento salarial inicial pactado neste Convenio para o ano 2012 sobre os importes, no seu caso revisados, do ano anterior. En ningún caso a revisión das axudas de custo darán dereito ao cobro de atrasos por este concepto.

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

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

b) Kilometraxe:

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

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

Os traballadores con dereito a kilometraxe conforme o presente apartado, lles será de aplicación o disposto no artigo 42 relativo á póliza de seguros por privación temporal do permiso de condución.

Artigo 38.- CLAÚSULA DE DESCOLGAMENTO SALARIAL

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

- a) Comunicar por escrito as súas pretensións á representación dos traballadores e á Comisión Paritaria do Convenio dentro dos 10 días naturais seguintes á publicación do mesmo no Boletín Oficial correspondente.
- b) No prazo máximo dos 30 días naturais posteriores á comunicación anterior aportará ós representantes dos traballadores a documentación acreditativa da petición:
- 1.- Memoria explicativa das causas que motivan a solicitude
 - 2.- Presuposto e conta de resultados dos dous anos anteriores
 - 3.- Presuposto e previsións do ano en curso
 - 4.- Informe relativo á situación dos aspectos financeiros, productivos, comerciais e de cotización á Seguridade Social e Facenda
- c) A vista da documentación aportada, se no prazo de 10 días non se acadase acordo remitirase á Comisión Paritaria a Resolución da discrepancia así como a documentación sinalada no punto b), a cal no prazo máximo de dez días resolverá a cuestión plantexada. Se neste prazo a Comisión non resolverse dita cuestión, procederase conforme no previsto no sistema de arbitraje AGA I de 15 de Marzo de 1995 [DOG de 4 de maio de 1995].
- d) Nas empresas nas que non exista representación legal dos traballadores a empresa comunicará dita petición de descolgue e a documentación acreditativa á Comisión Paritaria, procedéndose conforme o disposto no párrafo anterior.
- e) Os acordos acadados no ámbito da empresa establecerán, de xeito obrigado, os incrementos obrigados para a vixencia do convenio así como a forma e tempo para a súa recuperación. Do acordo acadado darase conta á Comisión Paritaria do Convenio, co obxecto de ter un seguimento dos problemas do sector e revisar que se cumplan os criterios marcados.

CAPÍTULO V ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 39.- ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

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

A organización do traballo ten por obxecto acordar na empresa un nivel axeitado de produtividade baseado na utilización óptima dos recursos humanos e materiais. Elo é posible cunha actitude activa e responsable das partes integrantes, dirección e traballadores.

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

CAPÍTULO VI DISPOSICIÓNS VARIAS

Artigo 40.- COMPENSACIÓN NO CASO DE INCAPACIDADE TEMPORAL

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

Artigo 41.- PÓLIZA DE SEGUROS

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

Morte e invalidez permanente total: 22.000 euros.

Invalidez permanente absoluta e grande invalidez: 27.000 euros.

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

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

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

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

As empresas suscribirán en favor dos traballadores que habitualmente conduzan vehículos da empresa, unha póliza de seguros que, no caso de privación temporal do permiso de conducir, cubra un subsidio mensual de

300 euros. Entenderáse que existe habitualidade na conducción cando o traballador conduza vehículos da empresa a lo menos 1/6 da súa xornada de traballo en cómputo mensual.
Exclúese da cobertura do seguro os supostos de delitos contra a seguridade do tráfico e alcoholemias.

Artigo 43.- PRÉSTAMO AOS TRABALLADORES

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

Artigo 44.- PREMIO DE CONSTANCIA

Os traballadores que, contando con 10 anos de antigüidade na empresa, causen baixa na mesma a partires dos 60 anos e ata os 65, terán dereito ó disfrute de vacacións retribuídas.
Se a baixa se producira ós 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses, reducíndose tal período de vacacións nun mes por cada ano en que se incremente a idade de baixa na empresa ata acadar os 65 anos.
De conformidade co anterior, os traballadores que cesen na empresa ós 65 anos terán dereito a disfrutar dun mes de vacacións retribuídas. Se, cumpridos os 65 anos e seis meses de idade, os traballadores non houberan solicitado a xubilación, perderán o dereito a disfrutar deste complemento.
As cantidades correspondentes á retribución das vacacións previstas no presente artigo serán calculadas sobre salario real e, para o seu disfrute, haberán de solicitarse no prazo de 3 meses a contar dende o cumprimento da idade correspondente.
O disfrute das vacacións previstas no presente artigo farase efectivo coa correspondente antelación ó cese efectivo do traballador na empresa, debendo este comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa, que deberá entregar ó traballador que solicite o premio de constancia un certificado acreditativo do seu disfrute, no que constará o número de meses de vacacións ós que ten dereito.

Artigo 45.- XUBILACIÓN FORZOSA

Aos fins de facilitar o relevo xeneracional das plantillas e adaptar estas ás necesidades das empresas, a xubilación será obrigatoria ós 65 anos para aqueles casos nos que o traballador, habida conta das normas de determinación dos anos de cotización, teña dereito a xubilarse co 100% da pensión.

Artigo 46.- XUBILACIÓN ESPECIAL AOS 64 ANOS

Os traballadores incluído no ámbito de aplicación do presente Convenio poderán solicitar a xubilación especial aos 64 anos de conformidade co disposto no Real Decreto 1194/1985, de 17 de Xullo, debendo as empresas substituír aos traballadores simultaneamente ao seu cese por xubilación por outros traballadores nos termos previstos no citado Real Decreto.

Artigo 47.- XUBILACIÓN PARCIAL

As empresas e os traballadores poderán pactar, previa a existencia de común acordo, xubilacións parciais conforme á normativa vixente en cada momento, debendo en tales supostos a empresa substituír a xornada reducida simultaneamente á xubilación parcial por outro traballador contratado a medio de contrato de relevo nos termos sinalados na normativa.

Non obstante o anterior, se recoñece aos traballadores que cumpran os requisitos legalmente previstos para acceder á xubilación parcial o dereito a pasar a tal situación coa redución máxima da xornada que a normativa permita en cada momento. En tal caso, o tanto por cento da xornada que subsista para o traballador parcialmente xubilado acumularase a xornadas completas.

A solicitude de xubilación parcial deberá remitirse á empresa, tanto nos supostos do parágrafo primeiro como nos supostos do parágrafo segundo, cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial, salvo no caso de persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do Convenio, nos que o preaviso será de seis meses.

Exclúense do disposto no parágrafo segundo aqueles traballadores que ocupen postos de traballo que impliquen unha relación de especial confianza co empresario, tal é o caso de xefaturas, encargados, xerentes, etc. cuxo acceso á xubilación parcial requerirá en todo caso de común acordo entre empresa e traballador.

CAPÍTULO VII SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

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

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

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

As funcións básicas da Comisión terán como obxectivos prioritarios:

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

Artigo 49.- RECOÑECIMENTOS MÉDICOS

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

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

Artigo 50.- PRENDAS E EQUIPOS DE TRABALLO

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

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

Artigo 51.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

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

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

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

Artigo 52.- CAPACIDADE DISMINUIDA

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

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

Artigo 53.- PROTECCIÓN DA MATERNIDADE

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

CAPÍTULO VIII DEREITOS SINDICAIS

Artigo 54.- DEREITOS SINDICAIS

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores gozarán das seguintes garantías sindicais: As empresas darán conta das novas contratacións que realicen á representación legal dos traballadores, se existise.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX FORMACIÓN PROFESIONAL

Artigo 55.- FORMACIÓN PROFESIONAL

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

Serán funcións desta comisión:

- Requirit das administracións autonómicas competentes o recoñecemento desta comisión como interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiamento oficial que afecten ó sector do metal co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha coma nos que se poidan programar en adiante.
- Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para achegar a defini-la organización e programación da mesma, tanto ocupacional coma regulamentada (observatorio ocupacional).
- Elaborar plans formativos necesarios para conseguir as homologacións das cualificacións profesionais dos traballadores técnicos, administrativos e manuais, cos seus equivalentes na Unión Europea.
- s outras funcións a comisión se atribúa, orientadas ó desenvolvemento e mellora da formación profesional no sector na provincia de Lugo.

Nesta perspectiva, as partes asinantes do presente Convenio acordan:

- Adherirse ó novo modelo de Formación Profesional suscrito pola Administración-Sindicatos-Patronal de data 6 de febreiro de 2006.
- Evitar calquera discriminación no acceso á formación.
- Velar pola transparencia do subsistema e pola mellora da calidade da formación.
- Mellorar a inversión pública e privada en formación continua.
- Flexibilizar o acceso á formación profesional do conxunto de traballadores para facilitar a súa participación.
- Potenciar o dereito individual da formación a través de permisos individuais de formación e oferta do contratos programa a que poidan acceder os traballadores libremente.
- Realizar os cursos de formación continua a través de plans de empresa nun 50% dentro da xornada laboral.
- Os traballadores que participen en cursos de formación continua teráselles en conta estes cursos a efectos de promoción profesional dentro da empresa.

Artigo 56.- PERMISOS INDIVIDUAIS DE FORMACIÓN

Entendendo as partes asinantes que a formación e a especialización dos traballadores é un instrumento axeitado para a mellora da competitividade e da produtividade das empresas e para a mellora da empregabilidade e das condicións de promoción dos traballadores, os permisos individuais de formación previstos no Real Decreto 395/2007 e na Orde TAS/2307/2007 se empregarán con carácter preferente no ámbito de aplicación do presente Convenio para a asistencia a accións formativas relacionadas coa actividade da empresa e para cursar os ciclos educativos comprendidos na escolaridade obrigatoria.

CAPÍTULO X COMISIÓN MIXTA PARITARIA E LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA

Artigo 57.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

As partes firmantes acordan crear unha Comisión Mixta Paritaria do Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento, Comisión que estará composta por seis representantes da parte empresarial e igual número de representantes da parte social: catro en representación da central sindical UGT e dous en representación da central sindical CC.OO.

Serán funcións específicas desta Comisión as seguintes:

- a) Interpretación auténtica do Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sometan ambas partes de común acordo en asuntos derivados do Convenio.
- c) Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que, por normal legal, podan corresponder ós organismos competentes.
- d) Vixiar o cumprimento do pactado e estudia-la evolución das relacións entre as partes, para o cal estas poñerán no seu coñecemento cantas dúbidas, discrepancias e conflitos se produciran como consecuencia da aplicación do Convenio.
- e) Entender cantas outras cuestións tendan á maior efectividade práctica do Convenio.
- f) Realiza-las funcións otorgadas no presente Convenio relativas á cláusula de inaplicación salarial.

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

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

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

Artigo 58.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

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

TÁBOAS 2010.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO
Anexo I.- Táboas 2010

Vixencia: 01/01/10 ao 31/12/10

CATEGORIA PROFESIONAL	SOLDO	PLUS MENSUAL	P. COMP. AÑO	TOTAL ANUAL
GRUPO I				
Titulado Grao Superior	1.143,03	41,73	1.058,55	18.704,76
Titulado Grao Medio	1.028,66	41,73	955,80	16.886,46
GRUPO II				
Director	1.221,56	41,73	1.128,90	19.953,06
Xefe de división	1.125,08	41,73	1.042,05	18.419,01
Xefe de persoal	1.105,83	41,73	1.024,95	18.113,16
Xefe de compras	1.105,83	41,73	1.024,95	18.113,16
Xefe de vendas	1.105,83	41,73	1.024,95	18.113,16
Encargado xeral	1.105,83	41,73	1.024,95	18.113,16
Xefe de sucursales	1.028,22	41,73	954,90	16.878,96
Xefe de almacén	1.028,22	41,73	954,90	16.878,96
Xefe de grupo	990,18	41,73	921,45	16.274,91
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, subastador	963,10	41,73	897,30	15.844,56
Viaxante	939,94	41,73	875,85	15.475,71
Corredor de plaza	932,28	41,73	868,80	15.353,76
Dependente	913,04	41,73	851,40	15.047,76
Dependente maior	999,83	41,73	929,40	16.427,61
Axudante	885,04	41,73	826,65	14.603,01
GRUPO III				
Director	1.221,56	41,73	1.128,90	19.953,06
Xefe de división	1.125,08	41,73	1.042,05	18.419,01
Xefe administrativo	1.051,76	41,73	976,65	17.253,81
Analista de ordenador	913,04	41,73	851,40	15.047,76
Contable	939,92	41,73	875,70	15.475,26
Caixeiro	939,92	41,73	875,70	15.475,26
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	913,04	41,73	851,40	15.047,76
Auxiliar administrativo perforista	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Aspirante de 16 a 18 anos	659,95	41,73	598,50	10.998,51
Auxiliar de caixa	898,93	41,73	838,80	14.823,51
GRUPO IV				
Xefe de sección de servicios	990,14	41,73	921,45	16.274,31
Xefe de taller	1.028,22	41,73	954,90	16.878,96
Profesional oficio de 1ª	899,01	41,73	826,65	14.812,56
Profesional oficio de 2ª	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Profesional oficio de 3ª	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Chófer	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Capataz	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Mozo especializado	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Mozo	885,04	41,73	826,65	14.603,01
GRUPO V				
Cobrador	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	885,04	41,73	826,65	14.603,01
Persoal de limpeza (hora)	4,78			71,70

TÁBOAS 2010.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO**Anexo II.- Complemento Ex Antigüedad 2010**

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

Vixencia: 01/01/10 ao 31/12/10

CATEGORIA PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I		
Titulado Grao Superior	14,30	214,50
Titulado Grao Medio	12,83	192,45
GRUPO II		
Director	15,26	228,90
Xefe de división	14,07	211,05
Xefe de persoal	13,82	207,30
Xefe de compras	13,82	207,30
Xefe de vendas	13,82	207,30
Encargado xeral	13,82	207,30
Xefe de sucursales	12,83	192,45
Xefe de almacén	12,83	192,45
Xefe de grupo	12,37	185,55
Encargados de establecimineto, vendedor, comprador, subastador	12,05	180,75
Viaxante	11,75	176,25
Corredor de plaza	11,67	175,05
Dependente	11,41	171,15
Dependente maior	12,49	187,35
Axudante	11,06	165,90
GRUPO III		
Director	15,26	228,90
Xefe de división	14,07	211,05
Xefe administrativo	13,14	197,10
Analista de ordenador	11,41	171,15
Contable	11,75	176,25
Caixeiro	11,75	176,25
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	11,41	171,15
Auxiliar administrativo perforista	11,06	165,90
Aspirante de 16 a 18 anos	8,24	123,60
Auxiliar de caixa	11,23	168,45
GRUPO IV		
Xefe de sección de servicios	12,37	185,55
Xefe de taller	12,83	192,45
Profesional oficio de 1ª	11,06	165,90
Profesional oficio de 2ª	11,06	165,90
Profesional oficio de 3ª	11,06	165,90
Chófer	11,06	165,90
Capataz	11,06	165,90
Mozo especializado	11,06	165,90
Mozo	11,06	165,90
GRUPO V		
Cobrador	11,06	165,90
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	11,06	165,90
Persoal de limpeza (hora)	0,04	0,60

TÁBOAS 2010.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO
Anexo III.- Plus Compensación 2010

Vixencia: 01/01/10 ao 31/12/10

CATEGORIA PROFESIONAL	P. COMPENSACIÓN ANO	P.COMPENSACIÓN MES
GRUPO I		
Titulado Grao Superior	1.058,55	70,57
Titulado Grao Medio	955,80	63,72
GRUPO II		
Director	1.128,90	75,26
Xefe de división	1.042,05	69,47
Xefe de persoal	1.024,95	68,33
Xefe de compras	1.024,95	68,33
Xefe de ventas	1.024,95	68,33
Encargado xeral	1.024,95	68,33
Xefe de sucursales	954,90	63,66
Xefe de almacén	954,90	63,66
Xefe de grupo	921,45	61,43
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, subastador	897,30	59,82
Viaxante	875,85	58,39
Corredor de plaza	868,80	57,92
Dependente	851,40	56,76
Dependente maior	929,40	61,96
Axudante	826,65	55,11
GRUPO III		
Director	1.128,90	75,26
Xefe de división	1.042,05	69,47
Xefe administrativo	976,65	65,11
Analista de ordenador	851,40	56,76
Contable	875,70	58,38
Caixeiro	875,70	58,38
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	851,40	56,76
Auxiliar administrativo perforista	826,65	55,11
Aspirante de 16 a 18 anos	598,50	39,90
Auxiliar de caixa	838,80	55,92
GRUPO IV		
Xefe de sección de servicios	921,45	61,43
Xefe de taller	954,90	63,66
Profesional oficio de 1ª	826,65	55,11
Profesional oficio de 2ª	826,65	55,11
Profesional oficio de 3ª	826,65	55,11
Chófer	826,65	55,11
Capataz	826,65	55,11
Mozo especializado	826,65	55,11
Mozo	826,65	55,11
GRUPO V		
Cobrador	826,65	55,11
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	826,65	55,11
Persoal de limpeza (hora)		

TÁBOAS 2011.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO
Anexo IV.- Táboas 2011

Vixencia: 01/01/11 ao 31/12/11

CATEGORIA PROFESIONAL	SOLDO	PLUS MENSUAL	P. COMP. AÑO	TOTAL ANUAL
GRUPO I				
Titulado Grao Superior	1.160,18	42,36	1.074,45	18.985,47
Titulado Grao Medio	1.044,09	42,36	970,20	17.139,87
GRUPO II				
Director	1.239,88	42,36	1.145,85	20.252,37
Xefe de división	1.141,96	42,36	1.057,65	18.695,37
Xefe de persoal	1.122,42	42,36	1.040,25	18.384,87
Xefe de compras	1.122,42	42,36	1.040,25	18.384,87
Xefe de ventas	1.122,42	42,36	1.040,25	18.384,87
Encargado xeral	1.122,42	42,36	1.040,25	18.384,87
Xefe de sucursales	1.043,64	42,36	969,15	17.132,07
Xefe de almacén	1.043,64	42,36	969,15	17.132,07
Xefe de grupo	1.005,03	42,36	935,25	16.519,02
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, subastador	977,55	42,36	910,80	16.082,37
Viaxante	954,04	42,36	889,05	15.707,97
Corredor de plaza	946,26	42,36	881,85	15.584,07
Dependente	926,74	42,36	864,15	15.273,57
Dependente maior	1.014,83	42,36	943,35	16.674,12
Axudante	898,32	42,36	839,10	14.822,22
GRUPO III				
Director	1.239,88	42,36	1.145,85	20.252,37
Xefe de división	1.141,96	42,36	1.057,65	18.695,37
Xefe administrativo	1.067,54	42,36	991,35	17.512,77
Analista de ordenador	926,74	42,36	864,15	15.273,57
Contable	954,02	42,36	888,90	15.707,52
Caixeiro	954,02	42,36	888,90	15.707,52
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	926,74	42,36	864,15	15.273,57
Auxiliar administrativo perforista	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Aspirante de 16 a 18 anos	669,85	42,36	607,50	11.163,57
Auxiliar de caixa	912,41	42,36	851,40	15.045,87
GRUPO IV				
Xefe de sección de servicios	1.004,99	42,36	935,25	16.518,42
Xefe de taller	1.043,64	42,36	969,15	17.132,07
Profesional oficio de 1ª	912,50	42,36	839,10	15.034,92
Profesional oficio de 2ª	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Profesional oficio de 3ª	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Chófer	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Capataz	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Mozo especializado	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Mozo	898,32	42,36	839,10	14.822,22
GRUPO V				
Cobrador	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	898,32	42,36	839,10	14.822,22
Persoal de limpeza (hora)	4,85			72,75

TÁBOAS 2011.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO**Anexo V.- Complemento Ex Antigüedad 2011**

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

Vixencia: 01/01/11 ao 31/12/11

CATEGORIA PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I		
Titulado Grao Superior	14,51	217,65
Titulado Grao Medio	13,02	195,30
GRUPO II		
Director	15,49	232,35
Xefe de división	14,28	214,20
Xefe de persoal	14,03	210,45
Xefe de compras	14,03	210,45
Xefe de ventas	14,03	210,45
Encargado xeral	14,03	210,45
Xefe de sucursales	13,02	195,30
Xefe de almacén	13,02	195,30
Xefe de grupo	12,56	188,40
Encargados de establecimineto, vendedor, comprador, subastador	12,23	183,45
Viaxante	11,93	178,95
Corredor de plaza	11,85	177,75
Dependente	11,58	173,70
Dependente maior	12,68	190,20
Axudante	11,23	168,45
GRUPO III		
Director	15,49	232,35
Xefe de división	14,28	214,20
Xefe administrativo	13,34	200,10
Analista de ordenador	11,58	173,70
Contable	11,93	178,95
Caixeiro	11,93	178,95
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	11,58	173,70
Auxiliar administrativo perforista	11,23	168,45
Aspirante de 16 a 18 anos	8,36	125,40
Auxiliar de caixa	11,40	171,00
GRUPO IV		
Xefe de sección de servicios	12,56	188,40
Xefe de taller	13,02	195,30
Profesional oficio de 1ª	11,23	168,45
Profesional oficio de 2ª	11,23	168,45
Profesional oficio de 3ª	11,23	168,45
Chófer	11,23	168,45
Capataz	11,23	168,45
Mozo especializado	11,23	168,45
Mozo	11,23	168,45
GRUPO V		
Cobrador	11,23	168,45
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	11,23	168,45
Persoal de limpeza (hora)	0,04	0,60

TÁBOAS 2011.- CONVENIO COLECTIVO COMERCIO METAL DE LUGO
Anexo VI.- Plus Compensación 2011

Vixencia: 01/01/11 ao 31/12/11

CATEGORIA PROFESIONAL	P. COMPENSACIÓN ANO	P.COMPENSACIÓN MES
GRUPO I		
Titulado Grao Superior	1.074,45	71,63
Titulado Grao Medio	970,20	64,68
GRUPO II		
Director	1.145,85	76,39
Xefe de división	1.057,65	70,51
Xefe de persoal	1.040,25	69,35
Xefe de compras	1.040,25	69,35
Xefe de vendas	1.040,25	69,35
Encargado xeral	1.040,25	69,35
Xefe de sucursales	969,15	64,61
Xefe de almacén	969,15	64,61
Xefe de grupo	935,25	62,35
Encargados de establecemento, vendedor, comprador, subastador	910,80	60,72
Viaxante	889,05	59,27
Corredor de plaza	881,85	58,79
Dependente	864,15	57,61
Dependente maior	943,35	62,89
Axudante	839,10	55,94
GRUPO III		
Director	1.145,85	76,39
Xefe de división	1.057,65	70,51
Xefe administrativo	991,35	66,09
Analista de ordenador	864,15	57,61
Contable	888,90	59,26
Caixeiro	888,90	59,26
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	864,15	57,61
Auxiliar administrativo perforista	839,10	55,94
Aspirante de 16 a 18 anos	607,50	40,50
Auxiliar de caixa	851,40	56,76
GRUPO IV		
Xefe de sección de servicios	935,25	62,35
Xefe de taller	969,15	64,61
Profesional oficio de 1ª	839,10	55,94
Profesional oficio de 2ª	839,10	55,94
Profesional oficio de 3ª	839,10	55,94
Chófer	839,10	55,94
Capataz	839,10	55,94
Mozo especializado	839,10	55,94
Mozo	839,10	55,94
GRUPO V		
Cobrador	839,10	55,94
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	839,10	55,94
Persoal de limpeza (hora)		

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do convenio colectivo para o sector INDUSTRIAS DE SIDEROMETALÚRXICA, da provincia de Lugo, asinado o día 24 de marzo de 2011, pola representación da Asociación de Comerciantes e Industriais Metalúrxicos de Lugo, Asociación de Instaladores Electricistas e de Telecomunicaciones de Lugo, Asociación de Empresarios Calefactores e Fontaneros da Provincia de Lugo, Asociación de Fabricantes de Ventanas da provincia de Lugo, Asociación de Talleres de Reparación de Vehículos de Lugo e das centrais sindicais CCOO (46.82%), UGT (28.46 %) e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

ESTA XEFATURA TERRITORIAL, **ACORDA:**

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

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

Lugo, 10 de maio de 2011.- Xefa do Servizo de Relacións Laborais, Matilde I. Alonso da Cunha

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

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

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

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

As actividades antes sinaladas, que en razón do seu desempeño prevalente na empresa resultan integradas no campo de aplicación do presente Convenio, se relacionan a título enunciativo e non exhaustivo no Anexo I do Acordo Estatal do Sector do Metal [BOE de 20 de marzo de 2009].

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

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

Artigo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

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

Artigo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

A vixencia do presente Convenio estenderase dende o 1 de xaneiro de 2010 ao 31 de decembro de 2012, con independencia da data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia, retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2010 conforme ó disposto no presente texto.

Artigo 4.- DENUNCIA E PRÓRROGA

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

Artigo 5.- CONDICIÓN S MÁIS BENEFICIOSAS

Tódalas melloras contidas no presente Convenio establécense con carácter de mínimas. Dentro das condicións pactadas respectaranse as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas cás aquí dictadas, manténdose as "ad pesonam" en canto excedan do cómputo anual.

Artigo 6.- PUBLICIDADE DO CONVENIO

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

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

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

Artigo 8.- CONTRATO DE TRABALLO

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

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

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

Artigo 9.- PERÍODO DE PROBA

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

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

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

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

Artigo 10.- CONTRATACIÓN ESTABLE OU INDEFINIDA

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

Ano 2010: cadro de persoal fixo mínimo do 40% do cadro de persoal total.

Anos 2011 e 2012: cadro de persoal fixo mínimo do 50% do cadro de persoal total.

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

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

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

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

Artículo 11.- CONTRATACIÓN EVENTUAL

1.- Contrato en Prácticas

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

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

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

- Primeiro ano de contrato: 844,72 euros
- Segundo ano de contrato: 961,53 euros

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

2.- Contrato para a Formación

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

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

En todo caso o salario de contratación dos traballadores para a formación será como mínimo igual ó 75% e 90% do salario base da categoría profesional para a que se forma o traballador durante, respectivamente, o primeiro, e o segundo ano de vixencia do contrato. O resto das condicións laborais, tales como pluses, percibiránse en proporción o tempo de traballo efectivo.

Establécese unha indemnización por finalización de contrato consistente no abono de 10 días de salario por ano de servizo na empresa, sempre e cando o traballador non continúe na empresa baixo outra modalidade de contratación.

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

3.- Contrato Eventual do Artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores

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

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

4.- Contrato Fixo de Obra

Regúlase no ámbito de aplicación do presente Convenio o denominado Contrato Fixo de Obra conforme ás seguintes previsións:

- a) Aínda que con carácter xeral o contrato de obra é para unha soa obra, as empresas que reúnan os requisitos previstos no apartado b) deste Artigo poderán contratar persoal fixo de obra co fin de prestar servizos a unha mesma empresa en distintos centros de traballo dentro da mesma provincia.
- b) Só poderán concertar o denominado Contrato Fixo de Obra, que necesariamente haberá de facerse por escrito e con indicación de que se concerta ó amparo do presente Artigo do Convenio, aquelas empresas que contén cunha taxa de estabilidade no emprego, entendendo por tal un porcentaxe de traballadores indefinidos, de a lo menos un 60% da totalidade da plantilla no momento da contratación. No caso de facerse uso da modalidade contractual prevista neste Artigo por parte de empresas que non cumpran este requisito, o contrato entenderase concertado por tempo indefinido.
- c) O Contrato Fixo de Obra terá unha duración máxima de tres anos consecutivos, ca única excepción de que os traballos correspondentes á especialidade do traballador na derradeira obra á que estea adscrito se prolonguen mais alá dos tres anos, en cuio caso terá lugar a terminación do Contrato no momento no que finalicen os traballos correspondentes a tal obra.
- d) Haberá de formalizarse acordo expreso, firmado pola empresa e o traballador, para cada un dos centros de traballo ós que se adscriba ó traballador ó longo do Contrato Fixo de Obra, tendo dito acordo o contido mínimo seguinte: identificación da empresa e do traballador; identificación do Contrato de Traballo formalizado entre ambos, con expresión de que se trata de Contrato Fixo de Obra suscrito ó amparo do

previsto no presente Artigo; identificación do centro de traballo ó que se adscrito ó traballador; data de efectos da adscripción.

- e) O cese dos traballadores, ca salvedade de esgotarse a duración máxima do Contrato conforme ó previsto no apartado c) do presente Artigo, terá lugar cando o volumen de obras da empresa fagan paulatinamente innecesario o número de contratados para a súa execución de modo que se vaia adaptando o volumen e duración do traballo ás necesidades productivas da empresa. En todo caso rexirá para a finalización do Contrato o preaviso regulado no Artigo 12 do presente Convenio.
- f) Á finalización do Contrato Fixo de Obra a empresa virá obrigada a aboar ó traballador unha indemnización económica cuxa cuantía virá determinada pola taxa de estabilidade no emprego da empresa no momento de formalizarse o contrato da seguinte forma:
- Empresas cunha taxa de estabilidade igual ou superior ó 60%: Indemnización equivalente á parte proporcional da cantidade que resulte de aboar 30 días de salario por ano de servizo.
 - Empresas cunha taxa de estabilidade igual ou superior ó 70%: Indemnización equivalente á parte proporcional da cantidade que resulte de aboar 25 días de salario por ano de servizo.
 - Empresas cunha taxa de estabilidade igual ou superior ó 80%: Indemnización equivalente á parte proporcional da cantidade que resulte de aboar 15 días de salario por ano de servizo.
- Os efectos anteriores, para o caso de que a empresa non acredite documentalmente ó traballador unha taxa de estabilidade maior, se presumirá que ésta é a correspondente a un 60%.

A Comisión Paritaria do Convenio será competente para resolver calquera diverxencia que poida surxir con relación a aplicación desta modalidade contractual.

Artigo 12.- PREAVISO FINAL DE CONTRATO

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

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

2.- Pola súa parte, os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo na empresa e estean contratados a medio de contrato de duración igual o superior ós 6 meses, estarán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

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

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

3.- A empresa entregarálle ó traballador copia do finiquito con 3 días de antelación ó cesamento. A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a antelación na entrega do finiquito será de 5 días.

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

Artigo 13.- INDEMNIZACIÓN CONTRATOS NON INDEFINIDOS

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

- c) No caso de empresas cunha taxa de estabilidade [porcentaxe de traballadores fixos con relación ó total da plantilla] do 50% ou superior: 10 días de salarios por cada ano de servizo.
- d) No caso de empresas cunha taxa de estabilidade inferior ó 50%: 14 días de salarios por cada ano de servizo.

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

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

Artigo 14.- SUBCONTRATACIÓN

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

Sen perxuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o artigo 64.1.1º do Estatuto dos Traballadores, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar ós representantes legais dos traballadores sobre os seguintes extremos:

- a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- b) Obxecto e duración da contrata.
- c) Lugar de execución da contrata.

- d) No seu caso, o número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- e) Medidas previstas para a coordinación de actividades dende o punto de vista da prevención de riscos laborais.

ARTIGO 15.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

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

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

Non se poderán celebrar contratos de posta a disposición para a cobertura de postos de traballo que na Evaluación de Riscos Laborais foran considerados de risco grave ou moi grave para a seguridade e saúde dos traballadores.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 16.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Os traballadores/as que presten os seus servicios nas empresas incluídas no ámbito do presente Convenio serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e cas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.

A clasificación realizarase en divisións funcionais e grupos profesionais, por interpretación e aplicación de criterios xerais obxetivos e polas tarefas e funcións básicas mais representativas que desenvolvan os traballadores/as.

No caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes niveis profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do nivel profesional superior. Este criterio de clasificación non suporá que se exclúa, nos postos de traballo de cada nivel profesional, a realización de tarefas complementarias que sexan básicas para os postos cualificados e niveis profesionais inferiores.

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

Artigo 17.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

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

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

Os traballadores que a data 31 de decembro de 2007 estiveran contratados cas categorías de axudante inxeñeiro e delineante/dibuxante proxectista se lles respetará o salario que viñan cobrando.

Artigo 18.- COMISIÓN PARITARIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración sustancial dos anteriores métodos baseados en categorías profesionais, acórdase constituir unha Comisión Técnica Paritaria integrada por seis representantes dos empresarios e seis dos traballadores, co cometido, durante a vixencia do presente Convenio, de profundar e aclarar cuestións que xurdan na implantación do mencionado acordo.

Artigo 19.- MOVILIDADE FUNCIONAL: CONCEPTO E PRINCIPIOS XERAIS

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

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

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

Non caberá invocar as causas de despido obxectivo de ineptitude sobrevenida ou falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas as das habituais como consecuencia da mobilidade funcional. Sendo a mobilidade funcional materia esencial das condicións de prestación de traballo, para a súa correcta aplicación farase necesaria a participación dos representantes legais dos traballadores nos termos que se indican no presente Convenio.

ARTIGO 20.- CLASES DE MOVILIDADE FUNCIONAL

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

a) Mobilidades 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 á que está adscrito.

Dentro desta clase de mobilidade, distínguense dous variantes:

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

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

b) Mobilidade funcional horizontal: É aquela que implica o cambio de división funcional de adscripción previa do traballador, podendo implicar ou non mobilidade vertical.

c) Mobilidade funcional ordinaria: É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e de tarefas se producen dentro dos límites de encadramento profesional do traballador, isto é, a su pertenza a un determinado grupo profesional e división funcional.

Artigo 21.- MOVILIDADE FUNCIONAL VERTICAL

a) Mobilidade vertical ascendente

Por razóns organizativas, técnicas ou productivas de carácter temporal, entendéndose por tales as non superiores a seis meses nun período dun ano ou de oito meses nun período de dous anos, as direccións das empresas poderán destinar ós traballadores a realización de funcións e tarefas dun grupo profesional de nivel superior dentro da mesma división funcional.

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

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

A referida notificación terá o contido mínimo seguinte:

- Descrición xustificativa das causas que motivan a mobilidade.
- Identificación do traballador/es afectado/s
- Duración estimada da mobilidade

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

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

No caso de que a mobilidade prevista neste apartado superase os seis meses dentro dun ano ou os oito meses dentro dun período de dous anos, ca excepción de que a mobilidade este motivada por substitucións por incapacidade temporal ou excedencias, o traballador poderá, a vontade propia, continuar realizando estes traballos, ascendendo automaticamente neste caso, ou voltar ó posto que ocupaba con anterioridade.

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

b) Mobilidade vertical descendente.

Por razóns organizativas, técnicas ou productivas xustificadas en circunstancias perentorias ou imprevisibles da actividade productiva, as direccións das empresas poderán destinar ós traballadores á realización de funcións e tarefas dun grupo profesional de nivel inferior ó de pertenza do traballador.

A adscripción a este tipo de funcións e tarefas propias dun grupo profesional de nivel inferior terá lugar polo tempo imprescindible para a atención das circunstancias que motivaron a mobilidade, sen que poida exceder de catro meses. Transcurrido este período, o traballador será reincorporado ó seu posto de traballo.

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

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

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

En todo caso, sempre se valorarán os tempos de permanencia nos postos correspondentes a grupos profesionais de nivel inferior para o caso de futuras necesidades deste tipo, establecendo un reparto equitativo entre os distintos traballadores cando xurxa o requerimento deste tipo de mobilidade funcional.

Artigo 22.- MOVILIDADE FUNCIONAL HORIZONTAL

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

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

No caso de tratarse dunha modificación individual, a dirección da empresa haberá de notificar a súa intención de aplicar a mobilidade tanto ó traballador afectado como á representación legal dos traballadores na empresa cunha antelación de 30 días á data en que sexa efectivo o cambio. A notificación haberá de expresar como mínimo as causas que dan lugar á mobilidade, os traballadores afectados e o tempo previsto de duración de tal mobilidade.

No caso de tratarse dunha mobilidade de carácter colectivo, a decisión empresarial de aplicar a mobilidade haberá de ir precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores no termos previstos no Estatuto dos Traballadores. Finalizado o período de consultas, corresponde ó empresario notificar a súa decisión sobre a mobilidade ós traballadores afectados, con expresión das causas que dan lugar á mesma e o tempo previsto de duración desta, cunha antelación mínima de 30 días á data de efectividade da mobilidade.

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

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

Artigo 23.- MOVILIDADE FUNCIONAL ORDINARIA

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

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

Artigo 24.- MOVILIDADE XEOGRÁFICA

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

- a) Desprazamentos
- b) Traslados

Artigo 25.- DESPRAZAMENTOS

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

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

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

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

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

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

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

Asimesmo, nos desprazamentos superiores a tres meses que non permitan ó traballador pernoctar no seu domicilio, as empresas e os afectados convendrán libremente as fórmulas para que os traballadores poidan regresar ós seus domicilios periódicamente, poidendo consistir tales fórmulas en subvencións dos viaxes de ida e volta, en todos o parte dos fins de semana, adecuación das xornadas de traballo para facilitar visitas periódicas ó seu domicilio, concesión de permisos, subvencións do desprazamento dos seus familiares, etc.

No suposto de que empresa e traballador non chegasen a un acordo nesta materia, estarase ó disposto no artigo 40.4 do Estatuto dos Traballadores, tendo dereito o traballador desprazado a un mínimo de 4 días laborais de estancia no seu domicilio de orixen por cada tres meses de desprazamento (xa sexa en unha ou varias obras), sen computar como tales os de viaxe. Tales días de permiso, previo acordo individual ca empresa, poderanse engadir ás vacacións anuais.

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

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

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

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

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

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

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

Non terá a consideración de desprazamento, aos efectos do límite máximo de duración deste e preferencias para ser desprazado, a prestación de servicios do persoal contratado pola empresa nos que a movilidade xeográfica sexa condición habitual da súa actividade, en consonancia co carácter transitorio, móbil ou itinerante dos seus centros de traballo, que se trasladan ou desaparecen ca propia execución das obras.

Non obstante, se aplicará a estes supostos a posibilidade de chegar a acordos individuais en orden a facilitar o regreso periódico dos traballadores ó seu domicilio; a aplicación do previsto no artigo 40.4 do Estatuto dos Traballadores no caso de non chegarse a un acordo individual; o dereito as axudas de custo e gastos de viaxe que procedan; e a consideración do tempo invertido no desprazamento como tempo de traballo efectivo.

Artigo 26.- TRASLADOS

Considerase traslado a adscripción definitiva dun traballador a un centro de traballo da empresa distinto a aquél no que viña prestando os seus servicios e que requira un cambio da súa residencia habitual.

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

Cando o traslado se faga de mutuo acordo entre empresa e traballador, estarase ás condicións pactadas por escrito entre ambas partes.

Por último cando, concurrindo razóns económicas, técnicas, organizativas ou productivas que o xustifiquen, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a dirección da empresa pretenda realizar un traslado e non se chegase a acordo entre as partes, o procedemento a seguir variará en función de que se trate dun traslado individual ou colectivo.

No caso de tratarse dun traslado individual, o empresario haberá de notificar a súa decisión ó traballador afectado e á representación legal dos traballadores na empresa cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade, con expresión do centro de traballo ó que se traslada ó traballador, motivos que o xustifican e a data a partir da cal haberá de ter efectos.

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

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

Suposto especial de traslado de centro de traballo

No suposto de que a empresa pretenda trasladar o centro de traballo fixo a outra localidade, virá obrigada a comunicárselo á representación legal dos traballadores na empresa con tres meses de antelación, salvo caso de forza maior.

En calquera caso, se como consecuencia do traslado resultase un gasto adicional para o traballador, éste sera compensado na forma que se determine de mutuo acordo.

CAPÍTULO IV TEMPO DE TRABAJO

Artigo 27.- XORNADA DE TRABAJO

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

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

B) Calendario laboral.- As empresas poderán distribuí-la xornada de traballo efectiva establecida no presente Convenio ó longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, con prestación de servizos todos os días hábiles do ano ou non [se elimina lo marcado en verde], debendo fixar tal distribución no correspondente calendario laboral antes do 1 de marzo de cada ano e expoñe-lo no taboero de anuncios da empresa.

Naquelas empresas nas que á data indicada, 1 de marzo de cada ano, non se procedera a establecer a distribución da xornada anual de traballo vixente na empresa, e para o caso de que tivera lugar, conforme ao horario de traballo, un exceso sobre a xornada anual de traballo efectivo pactada, cada traballador disfrutará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos, a maiores dos días 24 e 31 de decembro, os días que anualmente acorde a Comisión Paritaria do Convenio en número suficiente para que non teña lugar exceso de xornada e que serán retribuídos ó 100% do salario real do traballador, con independencia de que, por exceso de xornada, teña dereito a outros descansos. No caso de que, por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ó público, os traballadores teñan que prestar servizos nas datas sinaladas pola Comisión Paritaria, as empresas terán que substituír o disfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente.

Para o ano 2011, nas empresas que non distribuían a xornada anual de traballo no prazo dun mes a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, e para o caso de que tivera lugar un exceso sobre a xornada anual pactada, cada traballador disfrutará como días inhábiles ou non laborables retribuídos, os seguintes:

- 16 de maio
- 31 de outubro
- 5 ou 9 de decembro (a eleixir)
- 23 de decembro
- 30 de decembro

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

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

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

Artigo 28.- HORARIO DE TRABAJO

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

Artigo 29.- VACACIONS

Todo o persoal vinculado ó presente Convenio disfrutará de 30 días naturais de vacacións ó ano. O período de disfrute de ditas vacacións será preferentemente entre os meses de xuño e setembro, ambo-los dous incluídos. O calendario de vacacións anuais haberá de pactarse entre empresa e traballadores antes do 1 de Abril de cada ano.

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

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

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

O salario a percibir durante as vacacións, virá determinado polo salario base, plus ex antigüidade, plus de compensación e mailo plus de asistencia correspondente ós días laborables de dito período vacacional.

Artigo 30.- PERMISOS E LICENCIAS

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

- a) Por falecemento do cónxuxe, fillos ou pais do traballador 4 días naturais e 5 días se ocorre fora da provincia. Se prevé a mesma licencia para os casos de parellas de feito.
- b) Por falecemento de abós, abós políticos, netos, netos políticos, pais políticos, fillos políticos, irmáns, irmáns políticos 2 días naturais e 4 se ocorre fora da provincia. Se prevé a mesma licencia para os casos de parellas de feito.
- c) Por falecemento de tíos -por consangüinidade-, 1 día.
- d) Por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario de cónxuxe, fillos, fillos políticos, pais, pais políticos, netos, netos políticos, abós, abós políticos, irmáns ou irmáns políticos 2 días naturais. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desplazamento ó efecto, o prazo será de 4 días. Se prevé a mesma licencia para os casos de parellas de feito.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, nos casos de licencia por hospitalización, o traballador poderá facer uso da licencia en calquera momento mentres dure a hospitalización, ben disfrutando dos días de xeito continuado, ben disfrutando dos días de xeito partido.

- e) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns. Cando fose fora da provincial, se terá dereito a un día máis. Se prevé a mesma licencia para os casos de parellas de feito.
- f) Quince días naturais en caso de matrimonio do traballador e tres días naturais por nacemento ou adopción de fillo. Neste último caso cando o traballador necesite facer un desplazamento, o prazo será de 4 días.
- g) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso ó empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral.
Asimesmo terán dereito á asistencia a consulta médica de especialista coincidindo o horario de consulta co do traballo, sempre que sexa xustificada e polo tempo necesario.

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

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

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

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

Sen perxuízo de todo o anterior, no caso de enfermidade grave de familiares por consangüinidade en liña directa ascendente ou descendente ata o segundo grado, os traballadores poderán solicitar a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo lincencia de 5 días sen soldo. As empresas poderán denegar o disfrute desta licencia por causas organizativas tales como períodos de maior actividade, acumulación de tarefas, ausencias imprevistas ou similares.

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

Artigo 31.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABAJO

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

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

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

Artigo 32.- REDUCCIÓN DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

- a) Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses

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

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

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

Na aplicación do artigo 37.5 do Estatuto dos Traballadores, quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non

desempeñe unha actividade retribuída, terán dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre, a lo menos, un octavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 33.- EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLOS E FAMILIARES

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

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

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

Cando un novo suxeito causante de dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que, no seu caso, viñese gozando.

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

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

Artigo 34.- EXCEDENCIA FORZOSA

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

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

Artigo 35.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

O traballador con a lo menos una antigüidade dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñezca a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco

anos. Este dereito só poderá ser empregado de novo polo mesmo traballador se trancurrisen catro anos dende o final da anterior excedencia, salvo que, de mutuo acordo entre a empresa e o traballador, se reduza dito prazo. O traballador en excedencia voluntaria só conserva un dereito preferente ó reingreso nas vacacantes de igual o similar categoría á súa que houbera o se produciran na empresa, e sempre que o soliciten con a lo menos un mes de antelación ó termo da excedencia.

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

CAPÍTULO V PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS

Artigo 36.- SALARIOS

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

Artigo 37.- INCREMENTO SALARIAL

No primeiro ano de vixencia do Convenio, esto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2010, o incremento salarial será do IPC real estatal a 31 de decembro de 2010, o que supón un incremento do 3% sobre as táboas do ano 2009.

No segundo ano de vixencia do Convenio, esto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2011 o incremento salarial será do 1,5%.

No terceiro ano de vixencia do Convenio, esto é, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2012 o incremento salarial será do 1,5%.

Artigo 38.- REVISIÓN SALARIAL

Para o ano 2011 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2011 rexistre un incremento superior ao 1,25%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2011, servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

Para o ano 2012 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2012 rexistre un incremento superior ao 1%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2012 servindo de base para aplicar o incremento do ano seguinte.

Artigo 39.- PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS. CONCEPTO E ESTRUCTURA

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

1º.- Conceptos que comprenden as retribucións salariais:

c) Salario Base

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

2º.- Complementos non salariais:

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

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

Artigo 40.- DEVENGO DO SALARIO

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

O plus de asistencia se devengará, segundo o establecido para cada categoría profesional nas táboas salariais anexas, por mes natural.

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

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

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

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

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

Artigo 41.- PAGO DO SALARIO

Tódalas percepcións, excepto da de vencemento periódico superior ao mes, se aboarán mensualmente por períodos vencidos, dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ao seu devengo. As empresas ficarán facultadas para pagar as retribucións mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de paga ó través de entidade bancaria ou financeira.

Artigo 42.- FINIQUITO

Nos casos de terminación de contrato ou baixa voluntaria do traballador, entregarásele ao traballador copia do finiquito con tres días de antelación ao cese. A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a entrega da copia do finiquito terá lugar con cinco días de antelación ao cese.

Artigo 43.- SALARIO BASE

Para o ano 2010 será o que consta na primeira columna da táboa salarial adxunta como Anexo I, resultado de aplicar o incremento salarial para o ano 2010 sobre as táboas do ano 2009. Para o ano 2011 será o que consta na primeira columna da táboa salarial adxunta como Anexo IV, resultado de aplicar o incremento salarial para o ano 2011 sobre as táboas do ano 2010. Para o ano 2012 será o resultado de aplicar o incremento salarial pactado para o ano 2012 sobre as táboas salariais, no seu caso revisadas, do ano 2011. Para elo as partes asinantes, en canto constaten o IPC real estatal a 31 de decembro de 2011, procederán a confeccionar, se é o caso, as táboas salariais revisadas correspondentes ao ano 2011 e, en todo caso, as táboas salariais correspondentes ao ano 2012, que serán publicadas no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Artigo 44.- PLUS DE ASISTENCIA

Este plus, que se recolle para os anos 2010 e 2011 na segunda columna das táboas salariais adxuntas como Anexo I e Anexo IV respectivamente, devengarase mensualmente e nas vacacións.

No ano 2012 se aplicará ao plus de asistencia o incremento salarial pactado neste Convenio para o exercicio 2012 sobre o importe, no seu caso revisado, do ano anterior, e o seu devengo será mensual e nas vacacións.

Dito plus de asistencia perderase polas causas e motivos seguintes:

- a).- Tres faltas de puntualidade ó mes, darán lugar á perda dun día de plus, seis faltas de puntualidade tres días e dez faltas perda do plus do mes. Igual sanción terá a anticipación á saída ó término da xornada laboral. Para ser considerada falta de puntualidade deberá esta suponer un retraso de cinco minutos diarios polo menos.
- b).- A falta dun día de traballo ó mes, sen causas xustificadas, dará lugar á perda de tres días de plus, a falla ó traballo sen causa xustificada nin regulamentada de dous días, dará lugar á perda de seis días do plus de asistencia e a falla ó traballo durante tres días ó mes, tamén sen causa xustificada nin regulamentada, dará lugar a perda do plus correspondente ó mes.

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

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

Artigo 45.- COMPLEMENTO EX ANTIGÜEDAD

A partires do 31 de Decembro de 1998 suprímese, no ámbito de aplicación do presente Convenio, o concepto económico de antigüedad, denominado Premio de Antigüedad (Artigo 12 do Convenio anterior). Segundo o señalado, ó longo do ano 1998 o Premio de Antigüedad continuou aplicándose tal e como se preveía no Convenio anterior (quinquenos ó 5%).

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

O importe mensual durante os anos 2010 e 2011 do complemento ex antigüedad que corresponde a cada traballador segundo categoría profesional por cada ano de antigüedad na empresa ata o 31 de decembro de 1998 se recolle nas táboas salariais de complemento ex antigüedad que se adxuntan ao presente Convenio como Anexos II e V respectivamente.

No ano 2012 se aplicará ao importe mensual do complemento ex antigüedad o incremento salarial pactado neste Convenio para o ano 2012 sobre o importe, no seu caso revisado, do ano anterior.

Artigo 46.- PLUS DE COMPENSACIÓN

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

O importe mensual durante os anos 2010 e 2011 do plus de compensación que corresponde a cada traballador segundo categoría profesional recóllese nas táboas salariais de plus de compensación que se adxuntan ao presente Convenio como Anexo III e VI respectivamente.

No ano 2012 se aplicará ao importe mensual do plus de compensación o incremento salarial pactado neste Convenio para o ano 2012 sobre o importe, no seu caso revisado, do ano anterior.

Artigo 47.- COMPLEMENTO DE TRABALLO A QUENDAS

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

Artigo 48.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

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

Artigo 49.- AXUDAS DE CUSTO E KILOMETRAXE

a) Axudas de custo:

Todo traballador con dereito a axuda de custo percibirá a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo por axuda de custo completa a cantidade de 33,60 euros e por media axuda a cantidade de 13,59 euros, ou ben os gastos a xustificar, á elección da empresa. Estas axudas de custo serán de aplicación a tódalas empresas de montaxes eléctricos e telefónicos.

No ano 2012 se aplicará o incremento salarial inicial pactado neste Convenio para o ano 2012 sobre os importes, no seu caso revisados, do ano anterior. En ningún caso a revisión das axudas de custo darán dereito ao cobro de atrasos por este concepto.

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

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

b) Kilometraxe:

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

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

Os traballadores con dereito a kilometraxe conforme o presente apartado, lles será de aplicación o disposto no artigo 54 relativo á póliza de seguros por privación temporal do permiso de conducción.

Artigo 50.- CLAÚSULA DE DESCOLGAMENTO SALARIAL

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

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

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

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

c) A vista da documentación aportada, se no prazo de 10 días non se acadase acordo remitirase á Comisión Paritaria a Resolución da discrepancia así como a documentación sinalada no punto b), a cal no prazo máximo de dez días resolverá a cuestión plantexada. Se neste prazo a Comisión non resolverse dita cuestión, procederase conforme no previsto no sistema de arbitraje AGA I de 15 de Marzo de 1995 [DOG do 4 de maio de 1995]..

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

e) Os acordos acadados no ámbito da empresa establecerán, de xeito obrigado, os incrementos obrigados para a vixencia do convenio así como a forma e tempo para a súa recuperación. Do acordo acadado darase conta á

Comisión Paritaria do Convenio, co obxecto de ter un seguimento dos problemas do sector e revisar que se cumpran os criterios marcados.

CAPÍTULO VI ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 51.- ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

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

A organización do traballo ten por obxecto acordar na empresa un nivel axeitado de produtividade baseado na utilización óptima dos recursos humanos e materiais. Elo é posible cunha actitude activa e responsable das partes integrantes, dirección e traballadores.

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

CAPÍTULO VII DISPOSICIÓNS VARIAS

Artigo 52.- COMPENSACIÓN NO CASO DE INCAPACIDADE TEMPORAL

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 53.- PÓLIZA DE SEGUROS POR ACCIDENTE DE TRABALLO E ENFERMEDADE PROFESIONAL

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

Morte e invalidez permanente total: 22.000 euros.

Invalidez permanente absoluta e grande invalidez: 27.000 euros.

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

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

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

Artigo 54.- PÓLIZA DE SEGUROS POR PRIVACIÓN TEMPORAL DO PERMISO DE CONDUCCIÓN

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

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

Artigo 55.- PRÉSTAMO AOS TRABALLADORES

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

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

Artigo 56.- PREMIO DE CONSTANCIA

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

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

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

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

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

Artigo 57.- XUBILACIÓN FORZOSA

Aos fins de facilitar o relevo xeneracional das plantillas e adaptar estas ás necesidades das empresas, a xubilación será obrigatoria ós 65 anos para aqueles casos nos que o traballador, habida conta das normas de determinación do anos de cotización, teña dereito a xubilarse co 100% da pensión.

Artigo 58.- XUBILACIÓN ESPECIAL AOS 64 ANOS

Os traballadores incluído no ámbito de aplicación do presente Convenio poderán solicitar a xubilación especial aos 64 anos de conformidade co disposto no Real Decreto 1194/1985, de 17 de Xullo, debendo as empresas substituír aos traballadores simultaneamente ao seu cese por xubilación por outros traballadores nos termos previstos no citado Real Decreto.

Artigo 59.- XUBILACIÓN PARCIAL

As empresas e os traballadores poderán pactar, previa a existencia de común acordo, xubilacións parciais conforme á normativa vixente en cada momento, debendo en tales supostos a empresa substituír a xornada reducida simultaneamente á xubilación parcial por outro traballador contratado a medio de contrato de relevo nos termos sinalados na normativa.

Non obstante o anterior, se recoñece aos traballadores que cumpran os requisitos legalmente previstos para acceder á xubilación parcial o dereito a pasar a tal situación coa redución máxima da xornada que a normativa permita en cada momento. En tal caso, o tanto por cento da xornada que subsista para o traballador parcialmente xubilado acumularase a xornadas completas.

A solicitude de xubilación parcial deberá remitirse á empresa, tanto nos supostos do parágrafo primeiro como nos supostos do parágrafo segundo, cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial, salvo no caso de persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do Convenio, nos que o preaviso será de seis meses.

Exclúese do disposto no parágrafo segundo aqueles traballadores que ocupen postos de traballo que impliquen unha relación de especial confianza co empresario, tal é o caso de xefaturas, encargados, xerentes, etc. cuxo acceso á xubilación parcial requirirá en todo caso de común acordo entre empresa e traballador.

CAPÍTULO VIII SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

Artigo 60.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

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

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

As funcións básicas da Comisión terán como obxectivos prioritarios:

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

Artigo 61.- RECOÑECIMENTOS MÉDICOS

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

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

Artigo 62.- PRENDAS E EQUIPOS DE TRABALLO

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

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

Artigo 63.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

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

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

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

Artigo 64.- CAPACIDADE DISMINUIDA

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

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

Artigo 65.- PROTECCIÓN DA MATERNIDADE

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

CAPÍTULO IX CÓDIGO DE CONDUCTA

Artigo 66.- CÓDIGO DE CONDUCTA

Na procura de manter un ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como na procura de garantir e defende-los dereitos e lexítimos intereses de traballadores e empresarios, a dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais de acordo ca graduación de faltas, procedemento e sancións previstas no Acordo Estatal do Sector do Metal [BOE Núm. 68 de 20 de marzo de 2009].

CAPÍTULO X DEREITOS SINDICAIS

Artigo 67.- DEREITOS SINDICAIS

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores gozarán das seguintes garantías sindicais: As empresas darán conta das novas contratacións que realicen á representación legal dos traballadores, se existise.

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

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

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

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

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

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

Artigo 68.- COTA SINDICAL

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

CAPÍTULO XI FORMACIÓN PROFESIONAL

Artigo 69.- FORMACIÓN PROFESIONAL

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

Serán funcións desta comisión:

- Requirit das administracións autonómicas competentes o recoñecemento desta comisión como interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiamento oficial que afecten ó sector do metal co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha coma nos que se poidan programar en adiante.
- Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para achegar a defini-la organización e programación da mesma, tanto ocupacional coma regulamentada (observatorio ocupacional).
- Elaborar plans formativos necesarios para conseguirlas homologacións das cualificacións profesionais dos traballadores técnicos, administrativos e manuais, cos seus equivalentes na Unión Europea.
- Cantas outras funcións a comisión se atribúa, orientadas ó desenvolvemento e mellora da formación profesional no sector na provincia de Lugo.

Nesta perspectiva, as partes asinantes do presente Convenio acordan:

- Adherirse ó novo modelo de Formación Profesional suscrito pola Administración-Sindicatos-Patronal de data 6 de febreiro de 2006.
- Evitar calquera discriminación no acceso á formación.
- Velar pola transparencia do subsistema e pola mellora da calidade da formación.

- Mellorar a inversión pública e privada en formación continua.
- Flexibilizar o acceso á formación profesional do conxunto de traballadores para facilitar a súa participación.
- Potenciar o dereito individual da formación a través de permisos individuais de formación e oferta do contratos programa a que poidan acceder os traballadores libremente.
- Realizar os cursos de formación continua a través de plans de empresa nun 50% dentro da xornada laboral.
- Os traballadores que participen en cursos de formación continua teráselles en conta estes cursos a efectos de promoción profesional dentro da empresa.

Artigo 70.- PERMISOS INDIVIDUAIS DE FORMACIÓN

Entendendo as partes asinantes que a formación e a especialización dos traballadores é un instrumento axeitado para a mellora da competitividade e da produtividade das empresas e para a mellora da empregabilidade e das condicións de promoción dos traballadores, os permisos individuais de formación previstos no Real Decreto 395/2007 e na Orde TAS/2307/2007 se empregarán con carácter preferente no ámbito de aplicación do presente Convenio para a asistencia a accións formativas relacionadas coa actividade da empresa e para cursar os ciclos educativos comprendidos na escolaridade obrigatoria.

CAPÍTULO XII COMISIÓN MIXTA PARITARIA E LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA

Artigo 71.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

As partes firmantes acordan crear unha Comisión Mixta Paritaria do Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento, Comisión que estará composta por seis representantes da parte empresarial, 4 representantes da central sindical CC.OO. e 2 representantes da central sindical UGT.

Serán funcións específicas desta Comisión as seguintes:

- a) Interpretación auténtica do Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sometan ambas partes de común acordo en asuntos derivados do Convenio.
- c) Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que, por normal legal, podan corresponder ós organismos competentes.
- d) Vixiar o cumprimento do pactado e estudia-la evolución das relacións entre as partes, para o cal estas poñerán no seu coñecemento cantas dúbidas, discrepancias e conflitos se produciran como consecuencia da aplicación do Convenio.
- e) Entender cantas outras cuestións tendan á maior efectividade práctica do Convenio.
- f) Realiza-las funcións otorgadas no presente Convenio relativas á cláusula de inaplicación salarial.

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

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

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

Artigo 72.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA

En todo o que non estea previsto no presente Convenio, continúan sendo de aplicación as normas legais de carácter xeral e complementarias da Ordenanza Laboral de Traballo de Siderometalúrxica, xa derogada, excepto aqueles aspectos que se opoñan ó disposto neste convenio, en tanto en cuanto non se aprobe un Acordo Marco para o sector de ámbito estatal ou autonómico que regule as materias en cuestión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

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

TÁBOAS 2010.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO

Vixencia: 01/01/10 ao
31/12/10

Anexo I.- Táboas 2010

GRUPO			TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
1			Arquitectos	847,37	492,57	1.105,86	18.879,88
			Inxeñeiro				
			Licenciados				

GRUPO			TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
2	Con ou sen responsabilidade técnica		Arquitectec. Tec. (Aparelladores)	841,56	469,81	1.083,60	18.503,16
			Inxeñeiros Técnicos (Peritos)				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
3	A	Xefe de taller			815,46	384,19	997,50	17.024,22
			Xefe Administración 1ª					
	B	Mestre industrial			810,48	367,70	980,42	16.739,54
		Mestre de taller 1ª						
		Mestre de taller 2ª						
		Xefe Administración 2ª						

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
4	A	Encargado			810,48	367,70	980,42	16.739,54
	B		Delineante 1ª		796,83	330,68	940,94	16.064,72

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base	P. Asistencia	P. Compensación	Total
					Mes	Mes	Ano	Anual
5	A	Profesional Oficio 1ª			808,12	325,42	933,94	16.152,66
			Oficial Advo 1ª					
			Viaxante					
	B	Profesional Oficio 2ª			789,23	307,71	917,98	15.659,72
			Chófer Camión					
			Delineante 2ª					
		Oficial Advo 2ª						
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base	P. Asistencia	P. Compensación	Total
					Mes	Mes	Ano	Anual
6		Profesional Oficio 3ª			788,20	282,08	896,84	15.316,60
		Especialista						
			Conserxe					
			Almaceneiro					
			Mozo Espec. Almacén					
			Auxiliar Advo.					
			Auxiliar					
			Telefonista					
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base	P. Asistencia	P. Compensación	Total
					Mes	Mes	Ano	Anual
7		Peón			782,18	267,57	881,72	15.043,08
			Vixiante					
			Garda Xurado					

TÁBOAS 2010.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO

Anexo II.- Complemento Ex Antigüedad 2010

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

Vigencia: 01/01/10 ao 31/12/10

GRUPO			TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
1			Arquitectos	8,49	118,86
			Inxeñeiro		
			Licenciados		

GRUPO			TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2		Con ou sen responsabilidade técnica	Arquitectec. Tec. (Aparelladores)	8,44	118,16
			Inxeñeiros Técnicos (Peritos)		

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	A	Xefe de taller			8,16	114,24
			Xefe Administración 1ª			
	B	Mestre industrial			8,12	113,68
		Mestre de taller 1ª				
		Mestre de taller 2ª				
		Xefe Administración 2ª				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	A	Encargado			8,12	113,68
	B		Delineante 1ª		7,96	111,44

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	A	Profesional Oficio 1ª			7,96	111,44
			Oficial Advo. 1ª			
			Viaxante			
	B	Profesional Oficio 2ª			7,90	110,60
		Chófer Camión				
			Delineante 2ª			
		Oficial Advo. 2ª				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6		Profesional Oficio 3ª			7,89	110,46
		Especialista				
			Conserxe			
			Almaceneiro			
			Mozo Espec. Almacén			
			Auxiliar Advo.			
			Auxiliar			
			Telefonista			

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7		Peón			7,86	110,04
			Vixiante			
			Garda Xurado			

TÁBOAS 2010.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO

Anexo III.- Plus Compensación 2010

Vixencia: 01/01/10 ao 31/12/10

GRUPO				TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
1				Arquitectos	78,99	1.105,86
				Inxeñeiro		
				Licenciados		

GRUPO				TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2		Con ou sen responsabilidade técnica		Arquitectec.Tec. (Aparelladores)	77,40	1.083,60
				Inxeñeiros Técnicos (Peritos)		

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	A	Xefe de taller			71,25	997,50
			Xefe Administración 1ª			
	B	Mestre industrial			70,03	980,42
		Mestre de taller 1ª				
		Mestre de taller 2ª				
		Xefe Administración 2ª				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	A	Encargado			70,03	980,42
	B		Delineante 1ª		67,21	940,94

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	A	Profesional Oficio 1ª			66,71	933,94
			Oficial Advo. 1ª			
			Viaxante			
	B	Profesional Oficio 2ª			65,57	917,98
		Chófer camión				
			Delineante 2ª			
			Oficial Advo. 2ª			

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6		Profesional Oficio 3ª			64,06	896,84
		Especialista				
			Conserxe			
			Almaceneiro			
			Mozo Espec. Almacén			
			Auxiliar Administrativo			
			Auxiliar			
			Telefonista			
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7		Peón			62,98	881,72
			Vixiante			
			Garda Xurado			

TÁBOAS 2011.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO
Anexo IV.- Táboas 2011

Vixencia: 01/01/11 ao
31/12/11

GRUPO			TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
1			Arquitectos	860,08	499,96	1.122,38	19.163,02
			Inxeñeiro				
			Licenciados				

GRUPO			TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
2		Con ou sen responsabilidade técnica	Arquitec.Tec. (Aparelladores) Inxeñeiros Técnicos (Peritos)	854,18	476,86	1.099,84	18.780,68

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
3	A	Xefe de taller			827,69	389,95	1.012,48	17.279,54
			Xefe Administración 1ª					
	B	Mestre industrial			822,64	373,22	995,12	16.990,72
		Mestre de taller 1ª						
		Mestre de taller 2ª						
		Xefe Administración 2ª						

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
4	A	Encargado			822,64	373,22	995,12	16.990,72
	B		Delineante 1ª		808,78	335,64	955,08	16.305,68

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
5	A	Profesional Oficio 1ª			820,24	330,30	947,94	16.394,90
			Oficial Advo 1ª					
			Viaxante					
	B	Profesional Oficio 2ª			801,07	312,33	931,70	15.894,64
		Chófer Camión						
			Delineante 2ª					
		Oficial Advo 2ª						

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
6		Profesional Oficio 3ª			800,02	286,31	910,28	15.546,28
		Especialista						
			Conserxe					
			Almaceneiro					
			Mozo Almacén Espec.					
			Auxiliar Advo.					
			Auxiliar					
		Telefonista						
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	Salario Base Mes	P. Asistencia Mes	P. Compensación Ano	Total Anual
7		Peón			793,91	271,58	894,88	15.268,58
			Vixiante					
			Garda Xurado					

TÁBOAS 2011.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO

Anexo V.- Complemento Ex Antigüedad 2011

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

Vigencia: 01/01/11 ao 31/12/11

GRUPO				TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
1				Arquitectos	8,62	120,68
				Inxeñeiros		
				Licenciados		
2		Con ou sen responsabilidade técnica		Arquitec.Tec. (Aparelladores) Inxeñeiros Técnicos (Peritos)	8,57	119,98
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	A	Xefe de taller			8,28	115,92
			Xefe Administración 1ª			
	B	Mestre industrial			8,24	115,36
		Mestre de taller 1ª				
Mestre de taller 2ª						
			Xefe Administración 2ª			
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	A	Encargado			8,24	115,36
	B		Delineante 1ª		8,08	113,12
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	A	Profesional Oficio 1ª			8,08	113,12
			Oficial Advo. 1ª			
			Viaxante			
	B	Profesional Oficio 2ª			8,02	112,28
		Chófer Camión				
			Delineante 2ª			
			Oficial Advo. 2ª			
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6		Profesional Oficio 3ª			8,01	112,14
		Especialista				
			Conserxe			
			Almaceneiro			
			Mozo Espec. Almacén			
			Auxiliar Advo.			
			Auxiliar			
			Telefonista			
GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7		Peón			7,98	111,72
			Vixiante			
			Garda Xurado			

TÁBOAS 2011.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRXCAS DE LUGO

Anexo VI.- Plus Compensación 2011

Vixencia: 01/01/11 ao 31/12/11

GRUPO				TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
1				Arquitectos	80,17	1.122,38
				Inxeñeiro		
				Licenciados		

GRUPO				TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2		Con ou sen responsabilidade técnica		Arquitectec.Tec. (Aparelladores) Inxeñeiros (Peritos) Técnicos	78,56	1.099,84

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	A	Xefe de taller			72,32	1.012,48
			Xefe Administración 1ª			
	B	Mestre industrial			71,08	995,12
		Mestre de taller 1ª				
		Mestre de taller 2ª				
		Xefe Administración 2ª				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	A	Encargado			71,08	995,12
	B		Delineante 1ª		68,22	955,08

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	A	Profesional Oficio 1ª			67,71	947,94
			Oficial Advo. 1ª			
			Viaxante			
	B	Profesional Oficio 2ª			66,55	931,70
		Chófer camión				
			Delineante 2ª			
			Oficial Advo. 2ª			

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6		Profesional Oficio 3ª			65,02	910,28
		Especialista				
			Conserxe			
			Almaceneiro			
			Mozo Espec. Almacén			
			Auxiliar Administrativo			
			Auxiliar			
		Telefonista				

GRUPO		OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7		Peón			63,92	894,88
			Vixiante			
			Garda Xurado			

ANEXO VII.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2010-2012

GRUPO	Operarios	Empregados	Técnicos
1			Arquitectos
			Inxeñeiros
			Licenciados

GRUPO	NIVEL	Operarios	Empregados	Técnicos
2		Con ou sen responsabilidade técnica		Arquitectos Técnicos (Aparelladores)
				Inxeñeiros Técnicos (Peritos)

GRUPO	NIVEL	Operarios	Empregados	Técnicos
3	A	Xefe de taller		
			Xefe Administración 1ª	
	B	Mestre Industrial		
		Mestre Taller 1ª		
		Mestre Taller 2ª		
		Xefe Administración 2ª		

GRUPO	NIVEL	Operarios	Empregados	Técnicos
4	A	Encargado		
	B		Delineante 1ª	

GRUPO	NIVEL	Operarios	Empregados	Técnicos
5	A	Profesional Oficio 1ª		
			Oficial Advo. 1ª	
		Viaxante		
	B	Profesional Oficio 2ª		
		Chófer camión		
		Delineante 2ª		
		Oficial Advo. 2ª		

GRUPO	NIVEL	Operarios	Empregados	Técnicos
6		Profesional Oficio 3ª		
		Especialista		
			Conserxe	
			Almaceneiro	
			Mozo Especialista Almacén	
			Auxiliar Administrativo	
			Auxiliar	
		Telefonista		

GRUPO	NIVEL	Operarios	Empregados	Técnicos
7		Peón		
			Vixiante	
			Garda Xurado	

Aos efectos da definición dos grupos profesionais e divisións funcionais, así como ós efectos da enumeración orientativa das tarefas que corresponden a cada grupo profesional, estarase ó disposto no Acordo Estatal do Sector de Metal publicado en el BOE de data 20/3/2009.

R. 2449

AYUNTAMIENTOS

MEIRA

Anuncio

O obxecto de dar cumprimento ó disposto no Regulamento para a Administración e Réxime das Reses Mostrencas, por esta Alcaldía faise saber que se encontran recollidas 15 reses mostrencas de gando cabalar e 5 crias durante o prazo de oito días (reducíndose o prazo de 15 días a metade por motivos de urxencia, motivada esta, porque ao ser gando salvaxe en cautividade pode perecer), a disposición de quen acredite ser o seu lexitimo dono, no lugar de Seixosmil (Casa do cura), sendo as características dos animais as seguintes:

-Res número 1: femia cor alazán, lista na fronte, mancha branca costillar esquerdo, corpo alazán pelo de vaca, calzado alto en traseiro dereito e traseiro esquerdo, número de microchip 10010000724110000311057.

-Res número 2: macho con lista na fronte, cor alazán. número de microchip 10010000724110000311058

-Res número 3.femia, corpo castaño, flor na fronte, número de microchip 10010000724110000311059.

-Res número 4: femia, cor alazán pelo de vaca, con estrela interrompida na fronte, número de microchip 10010000724110000311150.

-Res número 5: femia, cor castaña, con lista na fronte, bebe co superior, número de microchip 10010000724110000311151.

-Res número 6: femia, cor alazán, estrela na fronte, calzado alto en dianteiro esquerdo, traseiro dereito e traseiro esquerdo, número de microchip 10010000724110000311152.

-Res número 7: femia, cor castaña, con estrela prolongada na fronte, número de microchip 10010000724110000311153.

-Res número 8: femia, cor alazán tostado, con estrela na fronte, número de microchip 10010000724110000311154.

-Res número 9: femia, cor negra, flor na fronte, número de microchip 10010000724110000311155.

-Res numero 10: femia , cor castaña, lista na fronte, bebe co superior, número de microchip 10010000724110000311156.

-Res número 11: femia, cor castaña, número de microchip 10010000724110000311157.

-Res número 12: macho, cor alazán pelo de vaca, lista na fronte, número de microchip 10010000724110000311158.

-Res número 13: femia, cor negra, número de microchip 10010000724110000311159.

-Res número 14: femia, cor isabelina, número de microchip 10010000724110000311160.

-Res número 15: femia (poltro), cor castaña, con número de microchip 10010000724110000311161.

-Res número 16: macho (poltro), cor castaña, con estrela na fronte, número de microchip 10010000724110000311162.

-Res número 17: femia (poltro), cor castaña, flor na fronte, número de microchip 10010000724110000311163.

-Res número 18: macho (poltro), cor castaña, con estrela na fronte, número de microchip 10010000724110000311164.

-Res número 19: macho (poltro), cor castaña, con estrela na fronte, número de microchip 10010000724110000311165.

-Res número 20: femia, cor castaña ,con estrela na fronte, número de microchip 10010000724110000311166.

As reses reseñadas anteriormente gozan aparentemente de boa saúde.

Advértese que transcorrido o prazo sinalado, sen que se presente a persoa ou persoas que reclamen a súa propiedade, acreditando ser os seus donos, celebrarase pública subhasta o 1º día hábil ó remate deste prazo, ás 10,00 horas (agás que coincida en sábado, neste caso trasladaríase ao día seguinte hábil) no Salón de Actos da Casa do Concello, fixando un prezo de partida de 1.500 .-Euros, a razón de 100,00.-Euros por cabeza, agás as 5 crias que van coas súas nais.

O prezo ten que ofertarse polo conxunto, e as poxas faránse incrementando o prezo de partida de 50,00 en 50,00 .-Euros. O comprador terá que depositar o prezo de adxudicación no momento de rematar a subhasta.

Meira, 9 de maio de 2011.- O alcalde, Antonio de Dios Alvarez

R. 2493

MONFORTE DE LEMOS

Anuncio

ORDENANZA REGULADORA DA ADMINISTRACION ELECTRÓNICA

INDICE	
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	
TITULO PRELIMINAR (Artigos 1 a 4)	

Páxina	
	1
	2

TITULO I

DOS DEREITOS DA CIDADANÍA EN RELACIÓN COA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA E DO CATÁLOGO DE SERVIZOS ELECTRÓNICOS.

Capítulo I.	Dos dereitos da cidadanía en relación á administración electrónica (Artigos 5 a 8)	6
Capítulo II.	Do catálogo de trámites, servizos e procedementos electrónicos. (Artigo 9)	8

TITULO II

DO RÉXIME XURÍDICO DA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

Capítulo I.	Da sede electrónica. (Artigos 10 a 12)	9
Capítulo II.	Da función de información e a súa difusión por medios electrónicos (Artigos 13 a 15)	10
Capítulo III.	Da identificación e autenticación (Artigos 16 a 21)	11
Capítulo IV.	Do rexistro electrónico (Artigos 22 a 24)	12
Capítulo V.	Das comunicacións electrónicas (Artigos 25 e 26)	14

TITULO III

DA XESTIÓN ELECTRÓNICA DOS PROCEDEMENTOS

Capítulo I.	Dos principios de actuación na xestión electrónica dos procedementos (Artigos 27 e 28)	14
Capítulo II.	Da utilización de medios electrónicos na tramitación dos procedementos (Artigos 29 a 35)	15
Capítulo III.	Dos documentos e os arquivos electrónicos (Artigos 36 a 40)	17

TITULO IV

DA FACTURA ELECTRÓNICA E O PAGO ELECTRÓNICO (Artigos 41 e 42)

		19
DISPOSICIÓN ADICIONAL		19
DISPOSICIÓN FINAL		19

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Co fin de dar resposta aos cambios que provoca a chegada das TIC á vida das persoas e da administración e, en atención á constante preocupación que o Concello de Monforte de Lemos veu mostrando por prestar á cidadanía un mellor servizo, aplicando políticas de calidade na Administración como técnica para o logro da excelencia no servizo, créase o presente instrumento normativo, regulador dos dereitos, deberes, condicións, garantías e efectos xurídicos derivados da implantación da Administración Electrónica. Neste senso, existiu sempre o convencemento de que unha adecuada atención ao cidadán, elemento básico da Calidade de Servizo, tradúcese nun progreso do propio servizo, ao mellorar a comunicación co usuario e colaborar coa eficiente resolución dos asuntos que este demanda, reducindo ao mesmo tempo os custos nos que incorre a organización á hora de prestar un servizo determinado e proxectando unha imaxe máis positiva da Administración cara ao conxunto da cidadanía.

Trala reforma da Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases do Réxime Local, acometida no ano 2003, o lexislador introduciu un novo artigo 70 bis, que no seu apartado terceiro contén un mandato expreso dirixido especialmente aos municipios para o impulso da utilización interactiva das tecnoloxías da información e a comunicación, en aras a facilitar a participación e a comunicación cos veciños, a presentación de documentos, e a realización de trámites administrativos, de enquisas e, no seu caso, de consultas cidadás. Este precepto legal supuxo a concreción, para as entidades locais, do mandato que xa se contiña no artigo 45 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, que foi, á súa vez, desenvolvido pola Lei 11/2007, de 22 de xuño, de acceso electrónico da cidadanía aos Servizos Públicos. O contido desta última lei leva un completo recoñecemento do dereito de achegarse á cidadanía para relacionarse coa Administración por medios electrónicos, o cal supón, á súa vez a necesidade de habilitar, por parte da administración, devandita canle de comunicación en relación coa cidadanía, impulsando a través do mesmo, políticas de calidade, de eficiencia e eficacia no servizo aos cidadáns.

Tal e como, acertadamente, sinala a Lei 11/2007 na súa Exposición de Motivos, as tecnoloxías da información e as comunicacións fan posible achegar a Administración até a sala de estar dos cidadáns ou até as oficinas e despachos das empresas e profesionais. Permítenlles relacionarse con ela sen colas nin esperas. E mesmo recibir servizos e informacións alleos a actividades de intervención administrativa ou autorización; informacións e servizos non relacionados con actuacións limitadoras, senón ao contrario ampliadoras das súas posibilidades.

Esas condicións permiten tamén aos cidadáns ver á Administración como unha entidade ao seu servizo e non como unha burocracia pesada que empeza por esixir, sempre e para empezar, o sacrificio do tempo e do desprazamento que impón o espazo que separa o domicilio dos cidadáns e empresas das oficinas públicas.

Pero, ademais diso, as novas tecnoloxías da información facilitan, sobre todo, o acceso aos servizos públicos a aquelas persoas que antes tiñan grandes dificultades para chegar ás oficinas públicas, por motivos de localización xeográfica, de condicións físicas de mobilidade ou outros condicionantes, e que agora se poden superar polo emprego das novas tecnoloxías. Dáse así un paso transcendental para facilitar, en igualdade de condicións, a plena integración destas persoas na vida pública, social, laboral e cultural.

Tendo en conta todo o anterior, o Concello de Monforte de Lemos, consciente desta obriga legal e convencido da oportunidade que iso implica para achegar a Administración e ofrecer un mellor servizo á cidadanía, aproba a

presente Ordenanza ao obxecto de establecer os compromisos e obrigacións que aquela asume en relación á posta en marcha do canle telemático.

Esta Ordenanza establece, por tanto, o marco normativo no que o Concello de Monforte de Lemos asume o compromiso de impulsar unha administración que empregue os medios electrónicos dispoñibles para facilitar a relación da cidadanía coa súa Administración máis próxima, mellorando con iso o servizo ofrecido aos cidadáns e posibilitando que a Administración sexa accesible para estes as 24 horas do día e o sete días da semana. Impulso que dá resposta ademais, ao principio de eficacia que proclama o artigo 103 da nosa Constitución Española, así como aos compromisos comunitarios e iniciativas europeas postas en marcha a partir do Consello Europeo de Lisboa e Santa María dá Feira, continuado con sucesivas actuacións até a actual comunicación da Comisión 2010: Unha sociedade da información Europea para o crecemento e o emprego.

A Ordenanza estrutúrase en cinco Títulos (incluíndo o Título Preliminar), unha Disposición Adicional e una Disposición Final.

No Título Preliminar establécese o obxecto e ámbito de aplicación da Ordenanza, así como unha serie de definicións e principios xerais que guían a actuación do Concello en materia de administración electrónica.

No Título Primeiro defínense os dereitos da cidadanía en materia de administración electrónica, os sistemas de acceso aos servizos electrónicos, así como aqueles mecanismos para a definición do catálogo de trámites, servizos e procedementos electrónicos.

O Título Segundo ocúpase dos aspectos básicos do réxime xurídico da administración electrónica, regulando as sedes electrónicas, o acceso á información, as formas de identificación e autenticación, a representación para a realización de trámites electrónicos, o rexistro electrónico e as comunicacións electrónicas.

O Título Terceiro regula a xestión electrónica dos procedementos e expedientes administrativos, fixando os criterios que fundamentan dita tramitación, as súas diferentes fases, e a propia terminación do procedemento.

Establécese, igualmente, os requisitos para a práctica da notificación por medios electrónicos, así como as características e réxime xurídico aplicable aos documentos e arquivos electrónicos, ademais da compulsa electrónica de documentos.

Por último, o Título Cuarto habilita a posibilidade de presentación de facturas ao cobro en formato electrónico, e a posibilidade de abono das mesmas mediante a utilización deses mesmos medios.

TÍTULO PRELIMINAR

Artigo 1. Obxecto

1. A presente Ordenanza regula a implantación progresiva da Administración Electrónica no Concello de Monforte de Lemos, facilitando a prestación de servizos á cidadanía a través de medios electrónicos, e garantindo que a interacción con todo terceiro, no ámbito da actividade administrativa, pódase materializar a través da utilización das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC).

2. Concello de Monforte de Lemos garantirá o dereito dos cidadáns a relacionarse coa mesma utilizando medios electrónicos para o exercicio dos seus dereitos, nos termos previstos na Lei 11/2007, de 22 de xuño, de acceso electrónico da cidadanía aos Servizos Públicos, ou normativa que a desenvolva ou substitúa. A este respecto, o Concello de Monforte de Lemos asegurará a información, a accesibilidade, a integridade, a autenticidade, a seguridade, a confidencialidade e a conservación dos datos, documentos, información e servizos que se xestionen no exercicio das súas competencias, promovendo en todo momento a calidade dos servizos públicos prestados a través de medios electrónicos.

Artigo 2. Ámbito de aplicación

1. A presente Ordenanza será de aplicación aos organismos públicos e entidades que conforman o Concello de Monforte de Lemos, englobando a:

- a) As Áreas e Servizos que integran o Concello de Monforte de Lemos.
- b) Os Organismos Autónomos dependentes do Concello de Monforte de Lemos.
- c) As Entidades Públicas Empresariais que se puidesen crear por parte do Concello de Monforte de Lemos, vinculadas á mesma.
- d) As persoas físicas, xurídicas e entes sen personalidade nas súas relacións coas Entidades incluídas no ámbito de aplicación.
- e) As sociedades e as entidades concesionarias de servizos públicos dependentes do Concello de Monforte de Lemos, cando así o determine o título concesional, ou así o aproben os seus órganos de goberno, no marco da prestación de servizos da mesma.
- f) Esta Ordenanza será aplicable aos cidadáns, entendendo como tales ás persoas físicas e xurídicas e ás entidades sen personalidade xurídica ás que a Lei confire tal condición aos efectos previstos na presente Ordenanza.

2. As Sociedades Públicas e demais Entes Públicos de dereito privado, nas que a participación directa ou indirecta do Concello de Monforte de Lemos resulte maioritaria, adoptarán as medidas oportunas para posibilitar, no marco da prestación de servizos públicos de competencia deste Concello, a prestación dos mesmos a través de medios electrónicos, con suxección aos principios expostos na presente Ordenanza cando desenvolvan actividades suxeitas ao dereito público.

3. O disposto no apartado anterior será de aplicación, igualmente, ás empresas concesionarias de servizos públicos de competencia municipal, no ámbito de prestación dos devanditos servizos públicos. A estes efectos, o Concello de Monforte de Lemos poderá reflectir nos seus pregos de contratación a obrigación do adxudicatario de prestación dos servizos a través de medios electrónicos.

Artigo 3. Definicións

Aos efectos da presente Ordenanza, entenderase por:

Actividade de servizo

Calquera actividade económica por conta propia, prestada normalmente a cambio dunha remuneración.

Actuación Administrativa Automatizada

Actuación administrativa producida por un sistema de información adecuadamente programado sen necesidade de intervención dunha persoa física en cada caso singular. Inclúe a produción de actos de trámite ou resolutorios de procedementos, así como de meros actos de comunicación.

Aplicación

Programa ou conxunto de programas cuxo obxecto é a resolución dun problema mediante o uso das tecnoloxías informáticas e de comunicacións.

Autenticación

Acreditación por medios electrónicos da identidade dunha persoa ou ente, do contido da vontade expresada nas súas operacións, transaccións e documentos, e da integridade e autoría destes últimos.

Autoridade de certificación

É unha entidade de confianza, responsable de emitir e revocar os certificados dixitais utilizados na firma electrónica, para o cal se emprega a criptografía de clave pública.

Canles

Estruturas ou medios de difusión dos contidos e servizos; incluíndo a canle presencial, o telefónico e o telemático, así como outros que existen na actualidade ou puidesen existir no futuro (dispositivos móbiles, TDT...)

Certificado electrónico

Segundo o artigo 6 da Lei 59/2003, de 19 de decembro, de Firma Electrónica: documento asinado electrónicamente por un prestador de servizos de certificación que vincula uns datos de verificación de firma a un asinante e confirma a súa identidade.

Certificado electrónico recoñecido

Segundo o artigo 11 da Lei 59/2003, de 19 de decembro, de Firma Electrónica: son certificados recoñecidos os certificados electrónicos expedidos por un prestador de servizos de certificación que cumpra os requisitos establecidos nesta Lei en canto á comprobación da identidade e demais circunstancias dos solicitantes e á fiabilidade e as garantías dos servizos de certificación que presten.

Cidadanía

Conxunto de persoas físicas, persoas xurídicas e entes sen personalidade que se relacionen, ou sexan susceptibles de relacionarse, coas Administracións Públicas.

Dirección Electrónica

Identificador dun equipo ou sistema electrónico desde o que se prové de información ou servizos nunha rede de comunicacións.

Documento electrónico

Información de calquera natureza en forma electrónica, arquivada nun soporte electrónico segundo un formato determinado, e susceptible de identificación e tratamento diferenciado.

Estándar aberto

Aquel que reúna as seguintes condicións:

1. Sexa público e a súa utilización sexa dispoñible de maneira gratuíta ou a un custo que non supoña unha dificultade de acceso.
2. O seu uso e aplicación non estea condicionado ao pago dun dereito de propiedade intelectual ou industrial.

Firma electrónica

Segundo o artigo 3 da Lei 59/2003, de 19 de decembro, de Firma Electrónica, conxunto de datos de forma electrónica, consignados xunto a outros ou asociados con eles, que poden ser utilizados como medio de identificación do asinante.

Firma electrónica avanzada

Segundo o artigo 3 da Lei 59/2003, de 19 de decembro, de Firma Electrónica, firma electrónica que permite identificar ao asinante e detectar calquera cambio ulterior dos datos asinados, que está vinculada ao asinante de maneira única e aos datos a que se refire e que foi creada por medios que o asinante pode manter baixo o seu exclusivo control.

Firma electrónica recoñecida

Segundo o artigo 3 da Lei 59/2003, de 19 de decembro, de Firma Electrónica, firma electrónica avanzada baseada nun certificado recoñecido e xerada mediante un dispositivo seguro de creación de firma.

Interoperabilidade

Capacidade dos sistemas de información, e polo tanto dos procedementos aos que estes dan soporte, de compartir datos e posibilitar o intercambio de información e coñecemento entre eles.

Medio electrónico

Mecanismo, instalación, equipo ou sistema que permite producir, almacenar ou transmitir documentos, datos e informacións; incluíndo calquera redes de comunicación abertas ou restrinxidas como Internet, telefonía fixa e móbil ou outras.

Prestador de actividade de servizo

Calquera persoa física ou xurídica que ofrezca ou preste una actividade de servizo.

Prestador de Servizos de Certificación

Persoa física ou xurídica que expide certificados electrónicos ou presta outros servizos en relación coa firma electrónica.

Punto de acceso electrónico

Conxunto de páxinas Web agrupadas nun dominio de Internet cuxo obxectivo é ofrecer ao usuario, de forma fácil e integrada, o acceso a unha serie de recursos e de servizos dirixidos a resolver necesidades específicas dun grupo de persoas ou o acceso á información e servizos da una institución pública.

Selado de tempo

Acreditación a cargo dun terceiro de confianza da data e hora de realización de calquera operación ou transacción por medios electrónicos. Trátase dun mecanismo on-line que permite demostrar que unha serie de datos teñen existido e non foron alterados dende un instante específico no tempo.

Sistema de firma electrónica

Conxunto de elementos intervincentes na creación dunha firma electrónica.

No caso da firma electrónica baseada en certificado electrónico, compoñen o sistema, polo menos, o certificado electrónico, o soporte, o lector, a aplicación de firma utilizada e o sistema de interpretación e verificación utilizado polo receptor do documento asinado.

TIC (Tecnoloxías da Información e da Comunicación)

Elementos e técnicas utilizadas no tratamento e a transmisión das informacións.

Timestamp

É unha secuencia de caracteres, que denotan a hora e data (ou algunha delas) na cal sucedeu determinado evento. Esta información é comunmente presentada nun formato consistente, o que permite a sinxela comparación entre dous diferentes rexistros e o seguimento de progresos o traveso do tempo.

Artigo 4. Principios xerais en materia de Administración Electrónica

A actuación do Concello de Monforte de Lemos en materia de Administración Electrónica rexeráse polos seguintes principios:

Principio de Servizo ao Cidadán

A Administración Municipal impulsará a incorporación de información, trámites e procedementos á Administración Electrónica para posibilitar a consecución máis eficaz dos principios constitucionais de transparencia administrativa, proximidade e servizo aos cidadáns

Principio de eficacia e simplificación administrativa

A Administración Municipal, co obxectivo de alcanzar unha simplificación e integración dos procesos, procedementos e trámites administrativos, así como de mellorar o servizo ao cidadán, aproveitará a eficiencia que comporta a utilización de técnicas de Administración Electrónica, en particular eliminando todos os trámites ou actuacións que se consideren non relevantes e redeseñando os procesos e os procedementos administrativos, de acordo coa normativa de aplicación, utilizando ao máximo as posibilidades derivadas das tecnoloxías da información e a comunicación.

Principio de impulso dos medios electrónicos

A Administración, en cumprimento do disposto no apartado 3 do artigo 70 bis da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, impulsará de forma preferente o uso dos medios electrónicos no conxunto das súas actividades e, en especial, nas relación cos cidadáns. A Administración Municipal poderá establecer incentivos para fomentar a utilización dos medios electrónicos entre os cidadáns, nos termos establecidos na presente Ordenanza.

Principio de neutralidade tecnolóxica e interoperabilidade

A Administración Municipal garantizará a realización das actuacións reguladas nesta Ordenanza con independencia dos instrumentos tecnolóxicos utilizados, así como a adopción dos estándares de interoperabilidade para que os sistemas de información utilizados por ela sexan compatibles e recoñézanse cos dos cidadáns e os doutras administracións, sempre de acordo ao que reglamentariamente se aprobe en cada momento dentro do Esquema Nacional de Interoperabilidade, en cumprimento do Real Decreto 4/2010 de 8 de xaneiro, polo que se regula o Esquema Nacional de Interoperabilidade no ámbito da Administración Electrónica.

Principio de confidencialidade, seguridade e protección de datos

A Administración Municipal, no impulso da Administración Electrónica, garantizará a protección da confidencialidade e seguridade dos datos dos cidadáns, de conformidade cos termos definidos na normativa sobre protección de datos, en especial na Lei Orgánica 15/1999, de 13 de decembro, de Protección de Datos de Carácter Persoal, no Esquema Nacional de Seguridade, en cumprimento do Real Decreto 3/2010, de 8 de xaneiro, polo que se regula o Esquema Nacional de Seguridade no ámbito da Administración Electrónica, e nas demais normas relativas á protección da confidencialidade.

Principio de gratuidade

A Administración non poderá esixir contraprestación económica adicional derivada do emprego de medios electrónicos informáticos e telemáticos nas súas relacións coa cidadanía.

Principio de participación

A Administración Municipal promoverá o uso dos medios electrónicos no exercicio dos dereitos de participación, en especial o dereito de petición, os dereitos de audiencia e información pública, a iniciativa cidadá, as consultas e a presentación de avisos, queixas, reclamacións e suxestións.

Principio de accesibilidade e usabilidade

A Administración Municipal garantizará o uso de sistemas sinxelos que permitan obter información de interese cidadán de maneira rápida, segura e comprensible.

Potenciará o uso de criterios unificados na procura e visualización da información que permitan da mellor maneira a difusión informativa, seguindo os criterios e os estándares internacionais e europeos de accesibilidade e tratamento documental e porá a disposición dos cidadáns con discapacidades ou con especiais dificultades os medios necesarios para que poidan acceder, en condicións de igualdade, á información administrativa a través de medios electrónicos, seguindo os criterios e estándares xeralmente recoñecidos.

Principio de exactitude da información e facilitación de medios

A Administración Municipal garantizará, no acceso á información por medios electrónicos, a obtención de documentos co contido exacto e fiel ao equivalente en soporte papel ou no soporte en que se emitiu o documento orixinal.

A dispoñibilidade da información en formato electrónico non impedirá ou dificultará a atención personalizada nas oficinas públicas ou por outros medios tradicionais.

Principio de non discriminación por razón do uso de medios electrónicos

O uso dos medios electrónicos non poderá comportar ningunha discriminación ou prexuízo para os cidadáns que se relacionen coa Administración Municipal a través doutros medios, todo iso sen prexuízo das medidas dirixidas a incentivar a utilización de medios electrónicos.

Principio de voluntariedade

Os sistemas de comunicación telemática coa Administración Municipal só se poderán configurar como obrigatorios e exclusivos naqueles casos en que unha norma con rango legal así o estableza, nas relacións interadministrativas, nas relacións xurídico-tributarias e nas relacións de suxección especial, de conformidade coas normas xurídicas de aplicación.

Principio de trazabilidade dos procedementos e documentos administrativos

A Administración Municipal levará a cabo as accións necesarias para establecer sistemas e procedementos adecuados e comprensibles de trazabilidade, que permitan aos cidadáns coñecer en todo momento, e a través de medios electrónicos, as informacións relativas ao estado da tramitación e o historial dos procedementos e documentos administrativos, sen prexuízo da aplicación dos medios técnicos necesarios para garantir a intimidade e a protección dos datos persoais das persoas afectadas.

Principio de intermodalidade de medios

A Administración Municipal promoverá as medidas necesarias para garantir que os procedementos iniciados por un medio poidanse continuar por outro distinto, a condición de que se asegure a integridade e seguridade xurídica do conxunto do procedemento.

Principio de cooperación e colaboración interadministrativas

Co obxectivo de mellorar o servizo ao cidadán e a eficiencia na xestión dos recursos públicos, o Concello impulsará a firma, co resto das Administracións Públicas, de todos aqueles convenios e acordos que sexan necesarios para facer posibles e aplicables as previsións incluídas nesta Ordenanza, en particular e, entre outros, os que teñan por obxecto a fixación de estándares técnicos e o establecemento de mecanismos para intercambiar e compartir información, datos, procesos e aplicacións. En especial, a Administración Municipal garantizará a interoperabilidade dos sistemas e solucións adoptados, así como a prestación conxunta de servizos aos cidadáns cando iso fose posible.

Principio de acceso das demais Administracións Públicas e dispoñibilidade limitada

A Administración Municipal facilitará o acceso das demais Administracións Públicas aos datos en soporte electrónico que teña sobre os interesados e especificará as condicións, os protocolos e os criterios funcionais ou técnicos necesarios para acceder aos devanditos datos coas máximas garantías de seguridade e integridade. A dispoñibilidade dos datos mencionados no apartado anterior limitarase, estritamente, aos que as Administracións Públicas requiran, no exercicio das súas funcións, para a tramitación e resolución dos procedementos que sexan da súa competencia. O acceso aos devanditos datos estará condicionado ao feito de que o interesado dese o seu consentimento ou que unha norma con rango legal así o prevexa.

TÍTULO PRIMEIRO DOS DEREITOS DA CIDADANÍA EN RELACIÓN Á ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA E DO CATÁLOGO DE SERVIZOS ELECTRÓNICOS**CAPÍTULO I DOS DEREITOS DA CIDADANÍA EN RELACIÓN Á ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA****Artigo 5. Dereitos da cidadanía**

1. Recoñécese á cidadanía o dereito a relacionarse coa Administración Municipal mediante a utilización de medios electrónicos, nos termos fixados na lexislación vixente. Devandito recoñecemento faise extensible ao exercicio efectivo dos dereitos que recoñece aos cidadáns o artigo 35 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, así como daqueles dereitos relativos á obtención de todo tipo de informacións, a realización de consultas, a presentación de alegacións, a formulación de solicitudes e pretensións, a realización de pagos e transaccións, e a oposición ás resolucións e actos administrativos que lles afecten.

2. Ademais, a cidadanía ten en relación coa utilización dos medios electrónicos na actividade administrativa, e nos termos previstos na lexislación vixente e na presente Ordenanza, os seguintes dereitos:

a) A elixir, de entre aqueles que en cada momento se atopen dispoñibles para cada procedemento, a canle a través do cal relacionarse por medios electrónicos coa Administración Municipal.

b) A non achegar os datos e documentos que obren en poder das Administracións Públicas, as cales utilizarán, na medida en que o avance técnicos así o permitan, medios electrónicos para solicitar información sempre que, no caso de datos de carácter persoal, cóntese co consentimento dos interesados nos termos establecidos pola Lei Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Persoal, ou unha norma con rango de Lei así o determine, salvo que existan restricións conforme á normativa de aplicación aos datos e documentos solicitados. O citado consentimento poderá emitirse e solicitarse tamén por medios electrónicos.

c) Á igualdade no acceso electrónico aos servizos ofertados pola Administración Municipal e os seus Organismos Públicos.

- d) A coñecer por medios electrónicos o estado de tramitación dos procedementos nos que sexan interesados, salvo nos supostos en que a normativa de aplicación estableza restricións ao acceso á información sobre aqueles.
 - e) A obter copias electrónicas dos documentos electrónicos que formen parte dos procedementos nos que teñan a condición de interesado.
 - f) Á conservación en formato electrónico pola Administración Municipal dos documentos electrónicos que formen parte dun expediente.
 - g) A obter os medios de tramitación electrónica necesarios, podendo as persoas físicas utilizar en todo caso os sistemas de firma electrónica do Documento Nacional de Identidade Electrónico para a realización de calquera trámite electrónico coa Administración Municipal.
 - h) Á utilización doutros sistemas de firma electrónica admitidos no ámbito da Administración Pública.
 - i) Á garantía da seguridade e confidencialidade dos datos que figuren nos ficheiros, sistemas e aplicacións da Administración Municipal.
 - j) Á calidade dos servizos públicos prestados por medios electrónicos.
 - k) A elixir as aplicacións ou sistemas para relacionarse coa Administración Municipal, a condición de que utilicen estándares abertos ou, no seu caso, aqueles outros que sexan de uso xeneralizado pola cidadanía.
3. En particular, nos procedementos relativos ao establecemento de actividades de servizos, a cidadanía ten dereito a obter a seguinte información a través de medios electrónicos:
- a) Os procedementos e trámites necesarios para acceder ás actividades de servizo e para o seu exercicio.
 - b) Os datos das autoridades competentes nas materias relacionadas coas actividades de servizos, así como das asociacións e organizacións profesionais relacionadas coas mesmas.
 - c) Os medios e condicións de acceso aos rexistros e bases de datos públicos relativos a prestadores de actividades de servizos e as vías de recurso en caso de litixio entre calquera autoridades competentes, prestadoras e destinatarios.

Artigo 6. Medios de acceso aos servizos electrónicos

O Concello de Monforte de Lemos garantirá o acceso da cidadanía aos servizos electrónicos proporcionados no ámbito da súa competencia a través dun sistema de varias canles que contará, polo menos, cos seguintes medios:

1. As oficinas de atención presencial que se determinen, as cales porán a disposición da cidadanía de forma libre e gratuíta os medios e instrumentos precisos para exercer os dereitos recoñecidos nesta Ordenanza, debendo contar con asistencia e orientación sobre a súa utilización, ben a cargo do persoal das oficinas en que se situará ou ben por sistemas incorporados ao propio medio ou instrumento.
2. Puntos de acceso electrónico, consistentes en sedes electrónicas creadas e xestionadas polos distintos Servizos e Organismos Públicos e dispoñibles para toda a cidadanía a través de redes de comunicación. O punto de acceso xeral a través do cal a cidadanía pode, nas súas relacións coa Administración, acceder a toda a información e aos servizos dispoñibles será o seguinte: www.monfortedelemos.es
3. Servizos de atención telefónica que, na medida en que os criterios de seguridade e as posibilidades técnicas o permitan, faciliten á cidadanía o acceso ás informacións e servizos electrónicos aos que se refiren os apartados anteriores.

Artigo 7. Fomento dos medios electrónicos e eliminación da fenda dixital

1. Concello de Monforte de Lemos poderá adoptar medidas dirixidas a fomentar que a cidadanía realice determinadas solicitudes, procedementos e trámites administrativos mediante a utilización de medios electrónicos, cando esta posibilidade estivese habilitada. Neste sentido, poderá establecer nas súas Ordenanzas Fiscais bonificacións e exencións nos tributos que graven ditas actuacións, dentro da marxe de actuación que, neste senso, o ordenamento vixente permite. As citadas bonificacións e exencións fiscais estarán fundamentadas na eficiencia que comporta a utilización de técnicas de Administración Electrónica, así como no consecuente aforro producido nos recursos financeiros empregados polo Concello na tramitación destas actuacións mediante a utilización de medios electrónicos.
2. Concello de Monforte de Lemos adoptará as medidas oportunas para que os colectivos máis desfavorecidos, e aqueles cidadáns con discapacidades ou con especiais dificultades económicas, sociais ou culturais, conten cos medios necesarios para poder acceder, en condicións de igualdade, aos servizos municipais ofertados a través de medios electrónicos.
3. En todo caso, garantírase que a pertenza aos devanditos colectivos ou a posesión de calquera dificultade engadida non comporte discriminación ou prexuízo algún para os mesmos á hora de acceder aos servizos electrónicos de competencia do Concello, permitíndose, na medida do posible, a posibilidade de utilización de medios ou canles alternativas aos electrónicos cando aqueles existisen.

Artigo 8. Transmisións de datos entre Administracións Públicas

1. Para un eficaz exercicio do dereito recoñecido no artigo 5.2 b), o Concello de Monforte de Lemos facilitará o acceso ás restantes Administracións Públicas aos datos relativos aos interesados que obren no seu poder e áchense en soporte electrónico, especificando as condicións, protocolos e criterios funcionais ou técnicos necesarios para acceder aos devanditos datos coas máximas garantías de seguridade, integridade e dispoñibilidade, de conformidade co establecido na Lei Orgánica 15/1999, de 13 de decembro, de Protección de Datos e Carácter Persoal e a súa normativa de desenvolvemento.
2. A dispoñibilidade de tales datos estará limitada estritamente a aqueles que son requiridos á cidadanía por parte das restantes Administracións Públicas para a tramitación e resolución dos procedementos e actuacións da súa competencia de acordo coa normativa reguladora dos mesmos.

Esixirase, igualmente, que o acceso aos datos de carácter persoal conte co consentimento dos interesados nos termos establecidos pola Lei Orgánica 15/1999, de 13 de decembro, de Protección de Datos de Carácter Persoal, ou que unha norma con rango de lei así o autorice.

3. Aos efectos do disposto neste artigo, o Concello de Monforte de Lemos poderá subscribir os oportunos convenios con outras Administracións Públicas para garantir a interoperabilidade dos sistemas e solución adoptados por cada unha delas, promovendo o recoñecemento mutuo dos documentos electrónicos e dos medios de identificación e autenticación que se axusten ao disposto legalmente.

En todo caso, estas relacións de cooperación basearanse nos principios de servizo ao cidadán e de simplificación administrativa.

CAPÍTULO II DO CATÁLOGO DE TRÁMITES, SERVIZOS E PROCEDEMENTOS ELECTRÓNICOS

Artigo 9. Instrucións de Procedemento en materia de xestión electrónica

1. Os Servizos competentes fixarán, de común acordo coas Áreas funcionais afectadas e previo informe dos Servizos Xurídicos, os procedementos a seguir para cada un dos trámites de xestión ou de información susceptibles de realizarse por medios electrónicos, na materia que por contido funcional correspóndalles.

Unha vez fixados os procedementos, acometerase a aprobación da correspondente Instrución mediante resolución da Alcaldía.

2. A Instrución de procedemento determinará os documentos e formatos que terán entrada no rexistro electrónico, así como as súas condicións de funcionamento.

Reflectirá, igualmente, os requisitos xurídicos ou técnicos que as disposicións impoñan aos proxectos, actuacións ou solicitudes que os cidadáns se propoñan realizar electrónicamente.

3. O catálogo de trámites, servizos e procedementos electrónicos estará a disposición do público na sede electrónica xeral do Concello de Monforte de Lemos.

TÍTULO SEGUNDO DO RÉXIME XURÍDICO DA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

CAPÍTULO I DA SEDE ELECTRÓNICA

Artigo 10. As Sedes Electrónicas

1. As sedes electrónicas son todas aquelas direccións electrónicas dispoñibles para a cidadanía a través de redes de telecomunicacións cuxa titularidade, xestión e administración corresponde a un órgano, área, entidade administrativa ou organismo público do Concello de Monforte de Lemos no exercicio das súas competencias.

2. O Concello de Monforte de Lemos e os diferentes organismos públicos da mesma velarán pola integridade, veracidade e actualización da información e os servizos aos que poida accederse a través de cada sede electrónica.

3. As sedes electrónicas estableceranse, previo informe dos Servizos municipais competentes, a solicitude do órgano, unidade ou organismo interesado, con suxección aos principios de publicidade, responsabilidade, calidade, seguridade, dispoñibilidade, accesibilidade, neutralidade e interoperabilidade. Garantirase, en todo caso, a identificación do titular da sede, así como a dispoñibilidade de medios para a formulación de suxestións e queixas.

4. Cando resulte necesario, habilitaranse nas distintas sedes electrónicas sistemas que permitan o establecemento de comunicacións seguras.

5. A publicación, nas sedes electrónicas que sexan titularidade do Concello de Monforte de Lemos e dos seus organismos públicos, de informacións, servizos e transaccións respectará os principios de accesibilidade e usabilidade de acordo coas normas establecidas respecto diso, estándares abertos e, no seu caso, aqueles outros que sexan de uso xeneralizado pola cidadanía.

6. No Concello de Monforte de Lemos manterase un rexistro actualizado de sedes electrónicas, características, condicións de uso e titular das mesmas.

Artigo 11. A Sede Electrónica do Concello de Monforte de Lemos.

1. Establécese como sede electrónica xeral da Administración municipal o punto de acceso electrónico xeneral, www.tramitacion.monfortedelemos.es. Nesta sede, porase a disposición da cidadanía a relación de servizos e o modo de acceso aos mesmos, debendo manterse coordinado cos restantes puntos de acceso electrónico desta Administración e os seus Organismos Públicos, cara aos que existirá unha ligazón directa.

2. De conformidade co disposto na Disposición Adicional da presente Ordenanza, a sede electrónica xeral estará dispoñible en galego e en castelán, podendo incluírse informacións noutros idiomas cando iso considérese de interese xeral.

3. Os Servizos Xerais do Concello de Monforte de Lemos responsabilizaranse da sede electrónica desta Administración, e a eles corresponderá a súa xestión e administración, sen prexuízo das competencias que, con respecto ao seu contido, puidesen posuír outras Áreas e Servizos da mesma.

4. Aos efectos do disposto neste artigo, a Administración Municipal poderá subscribir os oportunos convenios con outras Administracións Públicas para concertar a xestión, explotación e aloxamento externo da sede electrónica municipal, sen menoscabo da responsabilidade última sobre a mesma que recaerá sempre no propio Concello.

Artigo 12. Publicación electrónica do taboleiro de anuncios ou edictos

1. Os actos e comunicacións que, en virtude do procedemento administrativo, norma xurídica ou resolución xudicial, deban publicarse en taboleiro de anuncios ou edictos, publicaranse tamén na sede

electrónica municipal. Nos casos en que se considere oportuno e legalmente posible, a publicación en taboleiro de anuncios ou edictos poderá ser substituída pola publicación na sede electrónica Municipal, advertíndose diso no espazo físico actualmente destinado a Taboleiro de Anuncios.

2. O taboleiro de anuncios electrónico poderase consultar, a través da sede electrónica do Concello. En todo caso, garátese o acceso de toda a cidadanía e a axuda necesaria para a súa consulta efectiva, non requiríndose ningún mecanismo especial de acreditación da identidade do cidadán salvo nos casos en que, de conformidade co disposto no artigo 61 da LRJ-PAC, preténdase o acceso ao contido íntegro dun acto publicado someramente no taboleiro de anuncios electrónico, por parte de quen acrediten interese lexítimo no coñecemento do mesmo.

3. O taboleiro de anuncios electrónico estará dispoñible na sede electrónica xeral da Administración Municipal as 24 horas do día, todos os días do ano. Cando por razóns técnicas prevéxase que o taboleiro de edictos electrónico pode non estar operativo, informarase diso aos usuarios coa máxima antelación posible, indicando cales son os medios alternativos de consulta do taboleiro que estean dispoñibles.

4. O taboleiro de edictos electrónico disporá dos sistemas e mecanismos que garantan a autenticidade, a integridade e a conservación do seu contido, nos termos previstos no artigo 45.5 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común. En especial, aos efectos do cómputo dos prazos que correspondan, establecerase o mecanismo que garanta a constatación da data e hora de publicación dos edictos.

CAPÍTULO II DA FUNCIÓN DE INFORMACIÓN E A SÚA DIFUSIÓN POR MEDIOS ELECTRÓNICOS

Artigo 13. Información xeral

A través da sede electrónica e sen necesidade algunha de identificación, a cidadanía terá acceso libre e permanente á seguinte información:

1. A identificación, fins, competencia, estrutura, funcionamento, localización e responsables de servizos, organismos e unidades administrativas que compoñen o Concello de Monforte de Lemos e os seus organismos autónomos.

2. A referida aos requisitos xurídicos ou técnicos que as disposicións impoñan aos proxectos, actuacións ou solicitudes que os cidadáns se propoñan realizar.

3. Un catálogo xeral dos servizos que presta a Administración Municipal, ademais da información relativa á tramitación de procedementos, aos servizos públicos e prestacións, así como a calquera outros datos que aqueles teñan necesidade de coñecer nas súas relacións coas Administracións públicas.

A modo de exemplo, o Concello de Monforte de Lemos fará pública a seguinte información:

- Un catálogo xeral de servizos.
- Os acordos dos órganos de goberno, sen prexuízo da ocultación dos datos de carácter persoal que aqueles puidesen conter.
- As Ordenanzas e demais normativas, incluídas as Ordenanzas Fiscais.
- Orzamento e as contas xerais aprobadas.
- As figuras de plan urbanístico.
- Os anuncios de información pública.
- Os procedementos de contratación administrativa, a través do perfil de contratante establecido no artigo 42 da Lei 30/2007, de 30 de outubro, de Contratos do Sector Público.
- Os procedementos de concesión de subvencións.
- Os procedementos de selección de persoal.
- Outros procedementos que poidan realizarse por vía telemática.

4. O coñecemento do procedemento, ou parte do mesmo que se determine, en información pública, podendo realizar os cidadáns as alegacións que consideren oportunas.

5. Procedementos de participación cidadá

6. A caixa de correos de avisos, queixas e suxestións.

7. Asuntos ou cuestións de interese xeral para os cidadáns, incluídos os que poidan contribuír a una mellor calidade de vida dos cidadáns e teñan unha especial incidencia social, por exemplo nos ámbitos de sanidade, saúde, cultura, educación, servizos sociais, medio ambiente, transportes, comercio, deportes e tempo libre.

Artigo 14. Información particular

1. Enténdese por información particular a concerne ao estado ou contido dos procedementos en tramitación, e á identificación das autoridades e persoal ao servizo da Administración que baixo a súa responsabilidade se tramitan aqueles procedementos.

2. Aquelas persoas ás que, previa acreditación mediante os medios que se establecen no seguinte capítulo, recoñézaselles a súa condición de interesado conforme ao previsto no artigo 31 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, poderán empregar medios electrónicos para:

- a) Obter información en calquera momento sobre o estado da tramitación do procedemento
- b) Acceder aos documentos electrónicos que obren no expediente.
- c) Participar no trámite de audiencia a fin de alegar e presentar os documentos e xustificacións que estimen pertinentes.

CAPÍTULO III DA IDENTIFICACIÓN E AUTENTICACIÓN

Artigo 15. Formas de identificación e autenticación

1. A cidadanía poderá empregar os seguintes sistemas de firma electrónica para relacionarse telemáticamente co Concello de Monforte de Lemos:
 - a) Os sistemas de firma electrónica incorporados ao Documento Nacional de Identidade, para persoas físicas. O seu réxime de utilización e efectos rexerá pola súa normativa reguladora.
 - b) Os sistemas de firma electrónica avanzada, incluíndo os baseados en certificado electrónico recoñecido. A relación e características dos sistemas de firma electrónica avanzada admitidos en cada momento para a tramitación electrónica estará dispoñible na sede electrónica do Concello, especificándose en cada caso os prestadores que expiden devanditos certificados electrónicos.
2. Pola súa banda, o Concello de Monforte de Lemos poderá utilizar os seguintes sistemas para a súa identificación electrónica e para a autenticación dos documentos electrónicos que emita:
 - a) Sistemas de firma electrónica baseados na utilización de certificados de dispositivo seguro ou medio equivalente que permita identificar a sede electrónica e o establecemento con ela de comunicación seguras.
 - b) Sistemas de firma electrónica para a actuación administrativa automatizada. Utilizaranse selos electrónicos baseados en certificados electrónicos de entidade e código seguro de verificación. A relación dos selos electrónicos utilizados, incluíndo as características dos certificados electrónicos e os prestadores que os expiden, será pública e poderase acceder a ela na sede electrónica municipal. Ademais, mediante o acceso á sede electrónica correspondente, permitirase a comprobación da integridade dos documentos que se xeren electrónicamente en proba ou confirmación daquilo que conste nos rexistros do Concello, a través dun código seguro de verificación.
 - c) Firma electrónica do persoal ao servizo do Concello de Monforte de Lemos e os seus organismos públicos. A estes efectos, o Concello, proverá ao seu persoal de sistemas de firma electrónica que identifiquen de forma conxunta ao titular do posto ou cargo e á Administración ou órgano na que presta os seus servizos. En caso necesario, devandito persoal poderá utilizar a firma electrónica baseada no Documento Nacional de Identidade, aos efectos do disposto neste precepto.
 - d) Intercambio electrónico de datos en contornas pechadas de comunicación. Os documentos electrónicos transmitidos en contornas pechadas de comunicacións serán considerados válidos a efectos de autenticación e identificación dos emisores e receptores. Garantirase, a estes efectos, a seguridade da contorna e a protección dos datos transmitidos.

Artigo 16. Interoperabilidade da identificación e autenticación por medio de certificados electrónicos

1. Concello de Monforte de Lemos admitirá como válidos para relacionarse electrónicamente coa mesma, aqueles certificados electrónicos recoñecidos emitidos por prestadores de servizos de certificación, sempre que devandito prestador de servizos de certificación poña a disposición do primeiro a información que resulte precisa en condicións que resulten tecnoloxicamente viables, e sen que supoña custo algún para aquela.
2. Aqueles sistemas de firma electrónica utilizados ou admitidos por parte dalgunha Administración Pública distintos dos baseados nos certificados aos que se refire o apartado anterior, poderán ser admitidos polo Concello de Monforte de Lemos unicamente se así se acordase coas devanditas Administracións, conforme a principios de recoñecemento mutuo e reciprocidade.
3. Concello de Monforte de Lemos habilitará os mecanismos necesarios para verificar o estado de revogación e a firma de todos os certificados admitidos no seu ámbito de competencia.

Artigo 17. Identificación e autenticación por parte de funcionarios públicos

1. Nos supostos nos que para a realización de calquera tramitación por medios electrónicos requírase a identificación ou autenticación do cidadán mediante algún instrumento de firma electrónica dos establecidos neste capítulo dos que aquel non dispoña, tal identificación ou autenticación poderá ser válidamente realizada por funcionarios públicos, previamente facultados para iso polo Secretario do Concello, mediante o uso do sistema de firma electrónica do que estean dotados. Para iso, o cidadán deberá identificarse e prestar consentimento expreso, debendo quedar constancia diso para os casos de discrepancia ou litixio.
2. O Concello de Monforte de Lemos manterá actualizado un rexistro de funcionarios habilitados para a identificación ou autenticación regulada neste artigo.

Artigo 18. Representación para a tramitación electrónica

1. Os cidadáns poderán actuar por medio de representantes nos procedementos e trámites administrativos que se realicen fronte á Administración Municipal por medios electrónicos, de acordo co que prevé a lexislación xeral e o que establece esta Ordenanza. Así, calquera persoa física con capacidade de obrar plena e en posesión dun certificado de firma electrónica recoñecida, poderá representar a outras persoas, físicas ou xurídicas, nos procedementos e trámites administrativos que se realicen, por medios electrónicos, ante este Concello. Nestes supostos, presumirase a validez das actuacións realizadas, condicionada á acreditación da representación, que poderá ser requirida en calquera momento polo Concello de Monforte de Lemos.
2. As persoas físicas que pretendan actuar ante o Concello de Monforte de Lemos en nome e representación doutras persoas físicas ou xurídicas, acreditarán a representación polos seguintes medios:
 - a) Documento público ou privado con firma notarialmente lexitimada, cando a persoa representada sexa unha persoa xurídica ou unha persoa física incapacitada xudicialmente (representación legal)
 - b) Pola comparecencia persoal da persoa representada e do representante, ante o órgano administrativo competente que se determine, cando a persoa representada sexa unha persoa física con capacidade de obrar plena (representación voluntaria)
3. Sen prexuízo do disposto no punto anterior, o Concello poderá constituír un censo de representantes para a tramitación telemática, constituído polos representantes legais das persoas xurídicas que, por razón da súa actividade profesional, realicen tramitacións administrativas co Concello de Monforte de Lemos en nome de

terceiras persoas. Estas persoas poderán, unha vez formen parte do censo de representantes, dar de alta representacións de persoas físicas concretas, unha vez fosen autorizadas por estas no documento oportuno que se habilite ao efecto.

4. A representación poderá outorgarse con carácter xeral para todos os trámites que os relacionen co Concello de Monforte de Lemos, ou unicamente para un ou varios trámites, segundo conste na acreditación presentada ou se manifestou, por parte do representado, no acto de outorgamento da representación.

5. A representación outorgada poderá ter carácter temporal ou indefinido, sendo válida neste último caso até a súa posterior revogación por parte do representado.

Artigo 19. Rexistro de representantes para a tramitación electrónica

1. O Concello de Monforte de Lemos contará cun Rexistro de Representantes para a Tramitación Electrónica, que recollerá todas as inscricións válidamente formuladas por parte dos interesados.

2. O órgano competente aprobará un modelo normalizado para a solicitude de alta, modificación ou baixa do Rexistro de Representacións para a Tramitación Electrónica, cuxa cumplimentación será requisito imprescindible para a inscrición da representación no citado Rexistro, e que recollerá o prazo de duración da inscrición da representación e o alcance da mesma.

3. As solicitudes de alta, modificación ou baixa do Rexistro de Representacións para a Tramitación Electrónica deberán resolverse expresamente polo Concello de Monforte de Lemos no prazo de tres meses, entendéndose estimadas en caso de non recaer resolución expresa no devandito prazo.

Artigo 20. Pluralidade de interesados

Cando nunha solicitude telemática haxa máis dun interesado, esta terá que ser asinada electrónicamente por todos eles, e as actuacións realizaranse co que se sinalou expresamente ou, na súa falta, co interesado que apareza como primeiro asinante.

CAPÍTULO IV DO REXISTRO ELECTRÓNICO

Artigo 21. O rexistro electrónico

1. Mediante a presente disposición créase no Concello de Monforte de Lemos un rexistro electrónico, auxiliar do rexistro xeral nos termos previstos no artigo 38.2 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común. O devandito rexistro electrónico estará habilitado para a recepción e remisión de documentos electrónicos normalizados, integrándose con todos os efectos no Rexistro Xeral deste Concello.

2. Unicamente poderanse presentar por medios electrónicos aquelas solicitudes, comunicacións e escritos dos interesados que, en formato electrónico normalizado, previamente determináronse e que oportunamente se recollerán no catálogo de trámites e procedementos electrónicos a disposición do público na sede electrónica do Concello de Monforte de Lemos. Poderán acompañarse os documentos electrónicos que se consideren oportunos, sempre que cumpran cos estándares de formato e requisitos de seguridade que se determinen nos esquemas nacionais de interoperabilidade e de seguridade.

3. O acordo de creación de calquera rexistro electrónico publicarase no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, e o seu texto íntegro estará dispoñible para consulta na sede electrónica do mesmo. As disposicións de creación destes rexistros electrónicos especificarán o órgano ou unidade administrativa responsable da súa xestión, así como a data e hora oficial e os días declarados como inhábiles. En calquera caso, non será de aplicación ao rexistro electrónico o disposto no artigo 48.5 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común.

4. O acceso ao rexistro electrónico de entrada poderase realizar durante as 24 horas, todos os días do ano. Acreditación da data e a hora de entrada

A data e hora de entrada acreditarase mediante o selado de tempo proporcionado por unha das entidades provedoras dos sistemas de firma electrónica avanzada que se admitan, selado que se realizará no menor tempo tecnicamente posible desde o momento da recepción da solicitude completa na sede electrónica do Concello e que constituirá a data e hora a ter en conta para o cómputo de prazos legais.

Cómputo de prazos

A efectos de cómputo de prazo, a recepción nun día inhábil entenderase efectuada na primeira hora do primeiro día hábil seguinte, sen prexuízo da existencia dunha norma que permitise expresamente a recepción en día inhábil. En todo caso, o rexistro electrónico rexerese pola data e a hora oficiais do servidor de selado de tempo da sede electrónica de acceso, que contará coas medidas de seguridade necesarias para garantir a súa integridade e figurar visible.

5. O rexistro electrónico de saída estará operativo as 24 horas, todos os días do ano.

Acreditación da data e a hora de saída

A data de saída acreditarase mediante un servizo de consignación electrónica de data e hora, coincidindo coa data en que, de acordo co establecido para a notificación electrónica, iníciase o proceso de depósito da notificación na caixa de correos da Web persoal do interesado que se define no artigo 34 da presente Ordenanza.

Cómputo de prazos

Aos efectos do cómputo de prazos, a anotación da saída dun escrito ou comunicación no rexistro electrónico nun día inhábil entenderase realizada na primeira hora do primeiro día hábil seguinte, momento no que se iniciará formalmente o proceso de notificación da mesma salvo que una norma permita expresamente o envío en día inhábil.

6. O rexistro electrónico de entrada emitirá automaticamente un xustificante da recepción dos documentos electrónicos presentados polos interesados, no cal se dará constancia da data e hora en que se inscribe, e número de orde que lle correspondeu, garantindo sempre a integridade e o non repudio dos documentos achegados. En calquera caso, o Concello poderá reconvertir o formato do documento que recibise cando o considere necesario para a súa lectura, almacenamento e arquivo, sen que poida alterarse o contido substantivo daquel.

7. A dispoñibilidade do rexistro electrónico unicamente poderá interromperse cando concorran causas xustificadas de mantemento técnico ou operativo, e unicamente polo tempo imprescindible para a súa reparación. Cando por razóns técnicas o rexistro non estea operativo, deberase informar diso aos usuarios coa máxima antelación posible e mentres dure esta situación. Nos supostos de interrupción non anunciada do funcionamento do rexistro electrónico, o usuario visualizará unha mensaxe advertíndolle de tal circunstancia.

Artigo 22. Rexistro externo electrónico

Mediante a subscrición do oportuno convenio de colaboración, poderase habilitar o rexistro electrónico para a recepción de solicitudes, escritos e comunicacións da competencia doutras Administracións Públicas.

Artigo 23. Días inhábiles para o rexistro electrónico

1. Serán considerados días inhábiles para o rexistro electrónico e para os usuarios deste unicamente os así declarados para todo o territorio nacional no calendario anual de días inhábiles, e os así declarados no ámbito territorial da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Os días inhábiles de cada ano concreto figurarán na sede electrónica municipal.

CAPÍTULO V DAS COMUNICACIÓNS ELECTRÓNICAS

Artigo 24. Comunicacións electrónicas

1. Co fin de garantir o dereito do cidadán a relacionarse coa Administración, garantirase a comunicación por vía telemática con plenos efectos xurídicos ao amparo do que establece a presente Ordenanza.

2. Excepto nos casos nos que unha norma con rango de lei prescriba a utilización dun medio non electrónico, calquera cidadán poderá elixir, en todo momento, a maneira de comunicarse coa Administración Municipal por medios electrónicos. A opción de comunicarse por uns ou outros medios non vinculará ao cidadán, podendo este optar, en calquera momento, por un medio distinto do inicialmente elixido.

3. O Concello de Monforte de Lemos utilizará medios electrónicos nas súas comunicacións cos cidadáns unicamente nos casos nos que aqueles o solicitaron ou consentido expresamente.

4. Presumiranse válidas as comunicacións a través de medios electrónicos sempre que exista constancia da transmisión e recepción, das súas datas, do contido íntegro das comunicacións e identifíquese fidedignamente ao remitente e ao destinatario das mesmas.

5. O Concello velará pola seguridade e integridade das comunicacións realizadas por medios electrónicos, establecendo as medidas apropiadas en función do carácter dos datos obxecto daquelas.

6. O Concello de Monforte de Lemos informará daqueles medios electrónicos ao alcance da cidadanía para o exercicio do dereito a comunicarse con aquela, na súa sede electrónica.

Artigo 25. Obrigatoriedade do uso de medios electrónicos para a realización de determinadas comunicacións

1. A presente ordenanza habilita á Alcaldía para que, a través da oportuna resolución, determine a obrigatoriedade de comunicarse co Concello de Monforte de Lemos mediante o uso exclusivo de medios electrónicos, sempre que os destinatarios ou remitentes afectados sexan persoas xurídicas, que as comunicacións se produzan á marxe dos procedementos administrativos e que o obxecto das comunicacións non poida implicar, en ningún caso, restrición ou perda de dereitos para ningunha das partes. Fóra destes casos, será precisa a aprobación dunha disposición de carácter xeral para establecer a obrigatoriedade da utilización destes medios para comunicarse con ese Concello.

2. O Concello de Monforte de Lemos potenciará o uso de medios electrónicos nas súas comunicacións con outras Administracións Públicas, sen prexuízo do disposto no artigo 8 da presente Ordenanza respecto da posibilidade de acordar o acceso electrónico aos datos que obren en poder doutras Administracións.

TÍTULO TERCEIRO DA XESTIÓN ELECTRÓNICA DOS PROCEDIMENTOS

CAPÍTULO I DOS PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN NA XESTIÓN ELECTRÓNICA DOS PROCEDIMENTOS

Artigo 26. Aplicación de medios electrónicos na xestión de procedementos

1. A aplicación de medios electrónicos aos procesos de traballo e á xestión dos procedementos e da actuación administrativa rexerese, en todo caso, por criterios de eficiencia, servizo ao cidadán e simplificación administrativa.

2. A xestión electrónica da actividade administrativa respectará sempre a titularidade e o exercicio da competencia por parte da Administración, órgano ou entidade que a tiver atribuída, así como o cumprimento dos requisitos formais e materiais establecidos nas normas que regulen a correspondente actividade.

Artigo 27. Requisitos previos para a aplicación de medios electrónicos na xestión

1. A aplicación de medios electrónicos á xestión dos procedementos administrativos seguirá a mecánica establecida no artigo 9 da presente Ordenanza, deberá ir precedida, en todo caso, dunha análise de redeseño funcional e simplificación do procedemento, que deberá de ser visado polos Servizos Xurídicos do Concello de Monforte de Lemos antes da súa aprobación.

2. No devandito análise consideraranse especialmente os seguintes aspectos:
- A supresión ou redución da documentación requirida á cidadanía, mediante a súa substitución por datos, transmisións de datos ou certificacións, ou a regulación da súa achega ao finalizar a tramitación.
 - A previsión de medios ou instrumentos de participación, transparencia e información
 - A redución dos prazos, trámites innecesarios e tempos de resposta
 - A racionalización da distribución de cargas de traballo e das comunicacións internas.

CAPÍTULO II DA UTILIZACIÓN DE MEDIOS ELECTRÓNICOS NA TRAMITACIÓN DOS PROCEDEMENTOS

Artigo 28. Iniciación do procedemento por medios electrónicos

1. Os interesados poderán iniciar determinados procedementos administrativos por medios electrónicos, derivados dos servizos do Concello de Monforte de Lemos que se inclúan no catálogo de trámites, servizos e procedementos electrónicos. Para iso, deberán identificarse e autenticarse mediante os sistemas previstos na presente Ordenanza, e acceder ao portal de administración electrónica dispoñible na sede electrónica da mesma.
2. En todo caso, as solicitudes que se inicien telemáticamente deberán reunir os requisitos establecidos no artigo 70.1 da Lei 30/92, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, ou normativa que a substitúa.
3. Nestas solicitudes os interesados poderán incorporar copias dixitalizadas dos documentos que obren no seu poder, cuxa fidelidade co orixinal garantirán mediante a utilización dun sistema de firma electrónica avanzada. A Administración municipal poderá solicitar do correspondente arquivo o cotexo do contido das copias achegadas. Con carácter excepcional e só ante a imposibilidade de devandito cotexo, poderá requirir ao interesado a exhibición do documento ou da información orixinal.
4. A achega de tales copias implica a autorización ao Concello de Monforte de Lemos para que acceda e trate a información persoal contida en tales documentos.
5. Nos casos que oportunamente se estableza nas Instrucións de Procedementos, o Concello de Monforte de Lemos promoverá a substitución da achega de documentos acreditativos do cumprimento de requisitos por unha declaración responsable do interesado que exprese a concorrencia dos devanditos requisitos e o compromiso de achegar os xustificantes a requirimento da Administración.
6. Cando se estime oportuno para facilitar e promover o seu uso, os sistemas normalizados de solicitude do portal de administración electrónica poderán incluír comprobacións automáticas da información achegada respecto dos datos almacenados en sistemas propios ou pertencentes a outras Administracións e, mesmo, ofrecer os campos do formulario electrónico cumprimentados automaticamente, en todo ou en parte, con obxecto de que o interesado verifique a información e, no seu caso, a modifique e complete.

Artigo 29. Instrución do procedemento utilizando medios electrónicos

1. O Concello de Monforte de Lemos promoverá a utilización de aplicacións e sistemas de información para a instrución electrónica de expedientes e procedementos, en aras á simplificación e a eficiencia na xestión dos mesmos. Devanditos sistemas deberán garantir o control dos tempos e prazos, a identificación dos órganos responsables dos procedementos, así como a tramitación ordenada dos expedientes, incorporando na devandita tramitación sistemas de firma electrónica dos citados no artigo 16.2 c) da presente Ordenanza cando iso fose posible.
2. Cando da instrución electrónica dos procedementos derívense comunicacións entre os órganos e unidades intervinentes a efectos de emisión e recepción de informes ou outras actuacións, garantirase o cumprimento dos requisitos establecidos no artigo 25 da presente Ordenanza.
3. Igualmente, no caso de que nun procedemento ou actuación administrativa contémplese a posibilidade de presentación de alegacións ou a práctica do trámite de audiencia mediante o uso de medios electrónicos, o Concello de Monforte de Lemos garantizará o cumprimento do disposto no artigo citado no parágrafo anterior, así como das previsións da presente Ordenanza para a práctica das notificacións electrónicas.

Artigo 30. Acceso dos interesados á información sobre o estado de tramitación

1. Salvo que a normativa aplicable estableza restricións a esta información, os cidadáns poderán coñecer, previa identificación e autenticación polos sistemas previstos no capítulo III do Título Segundo da presente Ordenanza, o estado de tramitación de calquera expediente no que figure como titular, representante autorizado ou interesado, mediante un servizo electrónico de acceso restrinxido ao que se accederá a través do portal de administración electrónica.
2. A información sobre o estado de tramitación dos expedientes comprenderá a relación de actos de trámite realizados, con indicación sobre o seu contido, así como a data na que foron ditados, ademais dun acceso on-line aos documentos que se xeraron en cada un dos mencionados actos de trámite.
3. Ademais da información descrita nos parágrafos anteriores, os cidadáns poderán acceder a una relación de todas aqueles escritos, comunicacións e solicitudes por eles formuladas que xeraren un apuntamento no rexistro de entrada do Concello de Monforte de Lemos, así como de todas aquelas comunicacións e oficios que se lles remitiron desde aquela mediante a xeración dun apuntamento no rexistro de saídas.
4. En calquera caso, o Concello de Monforte de Lemos poderá remitir aos interesado avisos sobre o estado da tramitación, ás direccións telemáticas de contacto que este lle indicou ou por calquera outro medio que o permita.

Artigo 31. Terminación do procedemento por medios electrónicos

1. O acto ou resolución que, mediante o uso de medios electrónicos, poña fin a un procedemento deberá cumprir os requisitos previstos no artigo 89 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común.
2. A resolución dun procedemento utilizando medios electrónicos garantirá a identidade do órgano competente mediante o emprego dalgún dos instrumentos previstos ao efecto na presente Ordenanza.
3. Na Instrución de Procedementos prevista no artigo 9 da presente Ordenanza poderá preverse a adopción e notificación de resolucións de forma automatizada, cando iso fose posible.

Artigo 32. Actuación administrativa automatizada

En caso de actuación automatizada, o Concello de Monforte de Lemos establecerá, no Manual de Procedementos ao que se refire o artigo anterior, o órgano municipal que deba ser considerado responsable a efectos de impugnación de acordos.

Artigo 33. Práctica da notificación por medios electrónicos

1. O Concello de Monforte de Lemos poderá practicar a notificación por medios telemáticos sempre que os interesados, posuidores de firma electrónica recoñecida, manifestasen a aceptación do sistema; ben por indicar o medio telemático como preferente para a recepción de notificacións na súa solicitude, escrito ou comunicación, ou ben por consentir expresamente a súa utilización, sen prexuízo do disposto nesta Ordenanza para a obrigatoriedade das comunicacións mediante medios electrónicos.

2. Os titulares dun certificado de firma electrónica recoñecida que accedan, mediante a súa identificación e autenticación de acordo ao disposto nesta Ordenanza, ao portal de administración electrónica para a realización de calquera tramitación, disporán da súa propia caixa de correos Web, que terá vixencia indefinida.

Devandita caixa de correos Web persoal quedará inhabilitado, aos sós efectos da práctica de notificacións telemáticas, nos supostos nos que o titular solicite expresamente a súa revogación ou modificación, nos casos de defunción da persoa física ou extinción da personalidade xurídica, cando unha resolución administrativa ou xudicial ordene o contrario ou polo transcurso de tres anos sen que se utilice aquel para a práctica das notificacións, suposto este último no cal lle será comunicado ao interesado para que poida expresar o seu interese por manter o sistema activo.

3. A notificación telemática entenderase practicada para todos os efectos legais no momento en que se produza o acceso ao contido da notificación na caixa de correos Web persoal, previa incorporación da firma electrónica do interesado. Para iso, o Concello de Monforte de Lemos informaría anteriormente ao interesado, polos medios auxiliares que se establezan, da existencia dunha notificación na caixa de correos Web persoal, procurando, en todo caso, a utilización das novas tecnoloxías (TIC) para facilitar ao máximo a comunicación co interesado.

O sistema de notificación acreditará as datas e as horas en que se produza:

a) O depósito da notificación na caixa de correos Web persoal do interesado.

No caso de que, tras o depósito da notificación na caixa de correos Web persoal, transcorresen dez días naturais sen acceder ao contido da mesma, empezarán a computarse os prazos legais que a notificación dispoña, salvo que de oficio ou a instancias do interesado compróbase a imposibilidade técnica ou material do acceso á súa caixa de correos Web persoal.

b) O acceso ao contido da notificación.

Tras o acceso ao contido da notificación e unha vez xerado o selado de tempo (data e hora), coma se dun acuse de recibo tratácese, empezarán a computarse os prazos legais que a notificación dispoña.

No caso de que o acto que se pretende notificar leve aparellada a necesidade de realización dun pago por parte do administrado, e unha vez que este, previa incorporación da firma electrónica, accedese ao contido da correspondente liquidación tributaria na súa caixa de correos Web persoal, entenderase notificado devandito acto desde a execución do citado pago.

c) Calquera causa técnica que imposibilite algunha das circunstancias anteriores.

4. Durante a tramitación dos procedementos, o interesado poderá requirir ao órgano correspondente que as notificacións sucesivas non se practiquen por medios electrónicos, nese caso deberase usar calquera outro medio admitido polo artigo 59 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, sen prexuízo do disposto nesta Ordenanza para a obrigatoriedade das comunicacións mediante medios electrónicos.

Artigo 34. Seguridade das aplicacións informáticas

As aplicacións informáticas que sirvan de soporte á tramitación telemática conterán as medidas de seguridade de carácter xeral, de índole técnica e organizativa, que aseguren o cumprimento das garantías de autenticidade, integridade, confidencialidade, dispoñibilidade e conservación da información, de conformidade co disposto nesta Ordenanza.

CAPÍTULO III DOS DOCUMENTOS E OS ARQUIVOS ELECTRÓNICOS

Artigo 35. Documentos, certificados e volantes electrónicos

1. O Concello de Monforte de Lemos poderá emitir validamente por medios electrónicos documentos, certificados e volantes electrónicos, sempre que aqueles incorporen as firmas electrónicas necesarias ás que se refire o artigo 16.2 da presente Ordenanza.

2. Os procedementos para a emisión deste tipo de documentos, certificados e volantes electrónicos deberán ser establecidos conforme ao disposto polo artigo 9 da presente Ordenanza. En calquera caso, nos documentos electrónicos emitidos polos órganos no ámbito de aplicación desta Ordenanza garantirase que a

firma electrónica só poida ser utilizada polos signatarios debidamente autorizados en razón das súas competencias ou funcións.

3. Estes documentos administrativos incluírán referencia temporal, que se garantirá a través de medios electrónicos -selado de tempo proporcionado por unha das entidades provedoras dos sistemas de firma electrónica- cando a natureza do documento así o requira, o que se poderá acreditar en calquera momento mediante o código seguro de verificación ao que se refire o apartado b) do artigo 16.2 da presente Ordenanza.

Artigo 36. Copias electrónicas

1. O Concello de Monforte de Lemos aceptará como copias auténticas, cos efectos xurídicos previstos no artigo 46 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, as copias realizadas por medios electrónicos de documentos electrónicos emitidos polo propio interesado ou polas Administracións Públicas, sempre que o documento electrónico orixinal atópanse en poder daquela e que a información de firma electrónica e, no seu caso, de selado de tempo permitan comprobar a coincidencia co devandito documento. Dita aceptación, a salvo os requisitos sinalados neste punto, producirase con independencia de que se manteña ou non o formato orixinal na copia.

2. No que respecta ás copias realizadas polo Concello de Monforte de Lemos mediante a utilización de medios electrónicos, cando se trate de documentos emitidos orixinalmente en soporte papel por parte da mesma, terán a consideración de copias auténticas sempre que se cumpran os requirimentos e actuacións previstas no artigo 46 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común.

3. Este Concello, mediante o procedemento de compulsión electrónica establecido no seguinte artigo, poderá obter imaxes electrónicas dixitalizadas dos documentos privados achegados pola cidadanía, coa súa mesma validez e eficacia. Deberase garantir, para iso, a autenticidade, integridade e a conservación do documento imaxe. A obtención destas imaxes, nos casos en que así se determine, poderá realizarse de forma automatizada, mediante o correspondente selado electrónico.

4. O Concello de Monforte de Lemos poderá aprobar, nos termos citados no artigo 9 da presente Ordenanza, Instrucións de Procedemento que permitan a destrución dos documentos emitidos orixinalmente en papel dos que se efectuaron copias electrónicas de acordo ao sinalado neste artigo.

5. As copias realizadas en soporte papel de documentos públicos administrativos emitidos por medios electrónicos e asinados electrónicamente, que se presenten ante este Concello, terán a consideración de copias auténticas sempre que inclúan a impresión dun código seguro de verificación xerado electrónicamente, que permita contrastar a súa autenticidade mediante o acceso electrónico aos arquivos electrónicos da Administración Pública, órgano ou entidade emisora.

Artigo 37. Compulsión electrónica de documentos e reprodución de documentos electrónicos en soporte papel

1. A compulsión electrónica dos documentos en soporte papel realizarase mediante un procedemento de dixitalización seguro, que inclúa a firma electrónica recoñecida do persoal ao servizo do Concello de Monforte de Lemos que realízase a compulsión e que garanta a autenticidade e integridade da copia, sen prexuízo do emprego doutros métodos de autenticación electrónica dos previstos no artigo 16.2 da presente Ordenanza.

2. Os documentos compulsados electrónicamente terán a consideración de copias auténticas, aos efectos do previsto no artigo 46 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común.

3. A incorporación de documentos en soporte papel aos trámites e procedementos administrativos que se iniciaron por vía electrónica poderase realizar mediante a compulsión electrónica dos documentos en soporte papel.

4. Os documentos compulsados electrónicamente poderán ser válidos tanto no procedemento concreto para o que se realizou a compulsión como para calquera outro procedemento tramitado polo Concello de Monforte de Lemos.

5. Cando un procedemento iniciado electrónicamente non se tramite totalmente en soporte electrónico, procederase, por parte do órgano competente, á reprodución en soporte papel das solicitudes, comunicacións ou outros documentos electrónicos, co fin de continuar coa tramitación do expediente, asegurando en calquera caso o arquivo seguro dos documentos electrónicos orixinais.

6. Na reprodución de documentos electrónicos a copias en soporte papel, cando non poidan reunirse os requisitos técnicos establecidos no artigo 37.5 da presente Ordenanza, farase constar a dilixencia do persoal competente que acredite a correspondencia e a exactitude co documento orixinal electrónico.

Estes documentos terán a consideración de copias auténticas, aos efectos do previsto no artigo 46 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común.

7. Os documentos electrónicos poderanse trasladar a copias en soporte papel mediante procedementos automatizados.

Neste caso, o documento en soporte papel incorporará un mecanismo que permitirá validar o seu contido coa identificación do documento electrónico orixinal. O acceso ao documento electrónico orixinal poderase realizar a través dunha dirección electrónica facilitada polo Concello de Monforte de Lemos, mediante a utilización dun código seguro de verificación xerado electrónicamente.

Artigo 38. Arquivo electrónico de documentos

1. O Concello de Monforte de Lemos adoptará as medidas necesarias para que a maior parte dos documentos utilizados nas actuacións administrativas almacénense nalgún soporte electrónico, que permita a

conservación daqueles. Estes soportes deberán garantir, ademais, a integridade, autenticidade, confidencialidade, calidade dos datos contidos nos mesmos, así como a identificación dos usuarios que accedan aos mesmos e o control de accesos, nos termos previstos na lexislación sobre protección de datos de carácter persoal.

2. Os documentos electrónicos que conteñan actos administrativos que afecten a dereitos ou intereses da cidadanía conservaranse necesariamente en soportes desa natureza, xa sexa no mesmo formato a partir do que se xerou o documento ou noutro calquera que asegure a identidade e integridade da información necesaria para poder reproducilo. No caso de que, para unha correcta xestión dos intereses en xogo, necesítese acceder ao devandito documento desde diferentes aplicacións, o Concello de Monforte de Lemos procurará trasladar os datos a outros formatos ou soportes que resulten compatibles.

3. Os documentos electrónicos que se reciban e transmitan a través do rexistro electrónico serán arquivados e gardados en medios ou soportes electrónicos polos responsables da xestión dos servidores do rexistro. Sen prexuízo do disposto no punto anterior, para o seu arquivo poderá utilizarse o mesmo formato ou soporte no que se orixinou o documento electrónico orixinario ou calquera outro que asegure a identidade ou integridade da información comprendida no documento.

4. En calquera caso, o arquivo de documentos electrónicos realizarase de acordo coa normativa vixente en materia de xestión documental no relativo ao cadro de clasificación, método de descrición e calendario de conservación.

Artigo 39. Expediente electrónico

1. Constitúe o expediente electrónico aquel conxunto de documentos electrónicos correspondentes a un procedemento administrativo, independentemente da clase de información que conteñan.

2. Mediante un índice electrónico asinado pola Administración Municipal garantirase o foliado dos expedientes electrónicos, asegurando a integridade do mesmo.

Cando un mesmo documento haxa de formar parte de máis dun expediente electrónico, garantirase a existencia de copias auténticas do mesmo nos expedientes electrónicos afectados, nos termos previstos no artigo 37.1 da presente Ordenanza.

3. Todos aqueles expedientes electrónicos nos que os cidadáns posúan a condición de interesados, ben sexa como titulares, como representantes daqueles ou como titulares dun interese lexítimo e directo, estarán dispoñibles para a súa consulta por aqueles no portal de administración electrónica dispoñible na sede electrónica, previa acreditación da súa identidade polos medios previstos no artigo 16.1 da presente Ordenanza. Esta consulta, no entanto, poderá limitarse nos casos previstos no artigo 37 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común.

4. O Concello de Monforte de Lemos garantizará o dereito dos interesados a obter copia do expediente electrónico, nos termos previstos no artigo 37.8 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, podendo substituírse, para todos os efectos legais, a remisión de expedientes pola posta a disposición do expediente electrónico.

Dita posta a disposición do expediente electrónico producirase, en todo caso, previa identificación e acreditación da condición de interesado a través dalgún dos medios previstos no artigo 16.1 da presente Ordenanza.

TÍTULO CUARTO DA FACTURA ELECTRÓNICA E O PAGO ELECTRÓNICO

Artigo 40. Factura electrónica

1. A Administración Municipal e os seus organismos públicos admitirán a presentación, por medios electrónicos, de facturas emitidas por terceiros respecto de servizos que lles foron prestados, cando lles conste a autenticidade do emisor e do documento e cumpra as demais condicións establecidas pola normativa correspondente.

Se non constase a veracidade do emisor ou do documento, requirirán a mesma ao emisor para que a acredite polos medios que a Administración estime oportunos.

2. Sen prexuízo do previsto no artigo 26.1 da presente Ordenanza, o Concello de Monforte de Lemos poderá establecer a obrigatoriedade de presentación de facturas en formato electrónico, nos casos que oportunamente se determinen nos Manuais de Procedemento que se aproben no Concello.

3. O Concello de Monforte de Lemos procederá ao pago das cantidades reflectidas empregando preferentemente procedementos administrativos por medios electrónicos.

Artigo 41. Pago electrónico

1. A Administración Municipal e os seus organismos públicos habilitarán sistemas electrónicos de pago que permitan á cidadanía o ingreso de tributos, sancións, multas, recargas ou outras cantidades debidas a aquelas, previa liquidación nos casos necesarios.

2. Para o cumprimento do disposto no punto anterior, este Concello poderá valerse de Pasarelas de Pago Electrónico habilitadas por outras Administracións Públicas, que permitan intercambiar datos on-line con determinadas Entidades Financeiras de forma segura e confidencial, incorporando con iso o pago on-line en calquera punto dunha tramitación telemática.

3. Igualmente, o Concello poderá utilizar pasarelas de pago electrónico de Entidades Financeiras, coas que se estableza o correspondente acordo, sempre que se asegure un intercambio de datos on-line de forma segura e confidencial.

4. Os sistemas de pago electrónico que se habiliten emitirán o correspondente xustificante do pago realizado.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

Única. Bilingüismo na tramitación electrónica

O Concello de Monforte de Lemos garantirá o cumprimento do disposto na Lei 3/1983, de 15 de xuño, de Normalización Lingüística de Galicia, sobre o uso do Galego, e na demais normativa aplicable.

En especial, garantirase que todos os contidos das sedes electrónicas municipais áchense nos dous idiomas oficiais da Comunidade Autónoma Galega, garantindo o dereito da cidadanía a relacionarse por medios electrónicos en calquera de ambas as linguas, de acordo ao previsto no artigo 36 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común.

DISPOSICIÓN FINAIS

Única. Entrada en vigor

1. A presente Ordenanza entrará en vigor aos 15 días da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

2. Someter o expediente a información pública e dar audiencia ós interesados, por prazo de 30 días, para a presentación de reclamacións e suxestións.

3. O Pleno coñecerá as reclamacións que se presenten. As reclamacións presentadas, dentro do prazo, resolveranse por este órgano con carácter definitivo. No caso de non presentarse reclamacións ou suxestións, o acordo inicial elevarase automaticamente a definitivo.

4. O texto da Ordenanza será publicado no BOP e entrará en vigor aos quince días da súa publicación.

Monforte de Lemos, a 9 de maio de 2011.- O Alcalde, Severino Rodríguez Díaz

R. 2494

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO 1ª INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 1 DE BECERREÁ**

Anuncio

Procedimiento: NULIDAD 0000120 /2010

Sobre OTRAS MATERIAS

De D/ña. MINISTERIO FISCAL

Procurador/a Sr/a.

Abogado/a Sr/a.

Contra D/ña. JESUS GARCIA ALBA, JULIANA MARIA MARÇAL

Procurador/a Sr/a. ,

Abogado/a Sr/a.

EDICTO

D./Dª. SUSANA RODRIGUEZ FERNANDEZ , Secretario/a Judicial, del JDO.1A.INST.E INSTRUCCION N.1 de BECERREA, por el presente,

A N U N C I O que en el presente procedimiento seguido a instancia del MINISTERIO FISCAL frente a JESUS GARCIA ALBA y JULIANA MARIA MARÇAL se ha dictado la resolución cuyo tenor literal es el siguiente:

SENTENCIA

En Becerreá, a 10 de Marzo 2.011.

Vistos por Dña. María de los Ángeles Braña López, Juez Titular del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Único de Becerreá, los presentes autos de Juicio Verbal nº 120/10 sobre nulidad matrimonial, seguidos a instancia del Ministerio Público, contra Jesús García Alba Castiñeiras y Dña Juliana María Marçal, en rebeldía procesal como demandados,

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por el Ministerio Fiscal DEBO DECLARAR Y DECLARO NULO, el matrimonio contraído el 7 de Julio de 2.007 entre D. Jesús García Alba y Dña Juliana María Marçal.

Una vez firme la presente resolución, comuníquese al Registro Civil de Lugo para su anotación al margen de la inscripción matrimonial

.Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que no es firme y, que contra ella, cabe interponer recurso de apelación, del que conocerá la Ilma. Audiencia Provincial de Lugo, y que habrá de ser preparado, en su caso, en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente de su notificación.

Así por esta mi Sentencia, de la que se deducirá testimonio para su unión a autos, incluyéndose el original en el Libro de las de su clase, lo pronuncio, mando y firmo.

Y encontrándose dicha demandada, JULIANA MARIA MARÇAL, en paradero desconocido, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma al mismo.

BECERREA a quince de Marzo de dos mil once, EL/LA SECRETARIO/A JUDICIAL,

R. 1424
