

4. La forma de pago será la pactada entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores según consta en acta de la Comisión de interpretación y vigilancia del convenio, acta número 5, de 30 de noviembre de 2010.

Art. 32. *Retribución anual a 80 puntos/hora con objetivo.*

Es el total anual que percibe un trabajador/a, sin la antigüedad, por los siguientes conceptos y en el supuesto de que desarrolle siempre un punto hora a 80 PH.

a) Los salarios o sueldos de convenio, extendidos a 365 días, cuya retribución se efectuará multiplicando la tasa/hora por 1.773,18 horas en el 2012 y lo que resulte para 2013.

b) Las primas normales “Bedaux” correspondientes a dicho punto hora, cuyo importe se refleja en las columnas II y III del anexo II y artículo 33, por el número de horas de trabajo efectivo más las horas correspondientes a vacaciones.

c) Las primas a objetivo correspondientes a dicho punto hora cuyo importe se detalla en la columna IV del anexo II y artículo 33, por el número de horas de trabajo efectivo, más las horas correspondientes a vacaciones.

d) Las gratificaciones extraordinarias.

e) La cuantía de estas retribuciones anuales a 80 PH y objetivo está tabulada en la columna número IX del anexo II.

Art. 33. *Primas.*

1. Los distintos valores de primas vienen especificados en las columnas II a IV del anexo II. Para su correcta aplicación habrá que tener en cuenta que el valor punto es constante en los siguientes tramos:

• Sistema “Bedaux”:

—De 60 a 66.

—De 66 a 80 y siguientes.

• Sistema objetivo:

—Se comienza a percibir a partir de 75 PH.

—De 75 a 80.

Para hallar los valores punto de los tramos señalados anteriormente se aplicarán las siguientes fórmulas:

—Valor punto “Bedaux” entre PH 66 y PH 60:

$$\frac{\text{Importe PH 66 tabla}}{6}$$

—Valor punto “Bedaux” entre PH 80 y PH 66:

$$\frac{\text{Importe PH 80} - \text{Importe PH 66}}{14}$$

—Valor punto objetivo entre PH 80 Obj. – Importe PH 66:

$$\frac{\text{Importe PH 80 Obj.} - \text{Importe PH 66}}{14}$$

2. Las tarifas de primas pactadas en este convenio sustituirán a lo establecido en el artículo 73 de la Ordenanza Siderometalúrgica derogada, respecto a la garantía del 25% del salario base.

Art. 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Para los empleados/as y operarios/as las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, que se establecen en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, serán las que aparecen en las columnas VII y VIII del anexo II.

2. Dichas gratificaciones se percibirán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

3. Las gratificaciones se abonarán con los salarios vigentes en el momento del abono, el 15 de julio y el 15 de diciembre, y, en el supuesto de que alguna de estas fechas fuera festiva, el día anterior.

Art. 35. *Dietas.*

Las dietas estarán sujetas a retención, a cuenta del IRPF, según la legislación vigente.

1. Dietas estatales:

Para el año 2012 se incrementan en un 3%.

Las dietas para el personal obrero y empleado se establecen en las siguientes cuantías para el año 2012:

—Comida: 33,27 euros.

—Cena: 33,27 euros.

—Varios: 12,25 euros.

—Kilómetros coche propio: 0,34 euros/kilómetro.

Para el año 2013 dichos importes se actualizarán, a su vez, sobre la base del IPC correspondiente.

Para estancias inferiores a tres meses, previamente programadas y aceptadas por el trabajador o la trabajadora, durante los primeros siete días se abonarán los conceptos de comida, cena y varios al 100%. Para estancias de duración superior a siete días las dietas a partir del octavo día serán el 82% de las cantidades señaladas, equivalente a 64,60 euros por día.

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el trabajador o la trabajadora, durante los siete primeros días serán el 100% de los conceptos de comida y cena. A partir del octavo día y hasta la finalización del segundo mes, el 80% de los mismos conceptos. A partir del primer día del tercer mes y hasta la finalización del sexto mes percibirán como dieta el 70% de los conceptos anterior-

mente señalados. Este porcentaje se reducirá al 67% a partir del primer día del séptimo mes.

Estos porcentajes de dietas suponen las siguientes cantidades mensuales:

—Primer mes: 1.690,12 euros.

—Segundo mes: 1.596,96 euros.

—Tercer al sexto mes: 1.397,34 euros.

—Séptimo mes en adelante: 1.337,45 euros.

La empresa se hará cargo de la gestión y abono del alojamiento, que incluirá el desayuno. Cuando por causa justificada no sea posible desayunar en el lugar de alojamiento, se abonará, previa justificación del gasto, el importe correspondiente al desayuno por un importe máximo de 8,11 euros. En todo caso, y para estancias que así lo requieran, se fijará una escala de gastos en cada caso para facilitar la gestión de este capítulo.

2. Dietas internacionales:

La empresa se hará cargo del abono del alojamiento, transporte público y lavandería.

Para estancias programadas inferiores a tres meses serán de aplicación los conceptos y cuantías establecidas para el ámbito estatal (comida, cena y varios) incorporando, en su caso (cuando no esté incluido en el alojamiento) el concepto de desayuno (8,11 euros).

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el trabajador o la trabajadora, se incorpora el concepto de desayuno (8,11 euros), aplicándose a su vez el incremento del IPC correspondiente, en cada año de vigencia, en los conceptos de comida, cena y desayuno. Durante los primeros siete días se abonará el 100% de los conceptos de desayuno, comida y cena. A partir del octavo día y hasta finalizar el mes, el 80%. Además, se incrementarán estos valores, en función del tiempo de estancia, a razón de un 4% por cada tramo definido, favoreciendo la permanencia, resultando la escala siguiente:

—Primer mes: 1.896,11 euros.

—Segundo mes: 1.971,95 euros.

—Tercer a sexto mes: 2.050,83 euros.

—Séptimo mes en adelante: 2.132,86 euros.

Para estancias superiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por la trabajadora o el trabajador, se abonarán 2.132,96 euros desde el primer día.

Se establece un plus de disponibilidad a aplicar de la siguiente manera: desde el inicio hasta el sexto mes de permanencia, se abonará a razón de 4,38 euros/día. A partir del séptimo mes de permanencia, se abonará a razón de 7,28 euros/día, por todo el período de desplazamiento restante.

Para el año 2013 dichos importes se actualizarán en el mismo porcentaje que los salarios de dicho período.

La determinación del factor corrector “K” para adaptar las dietas a cada país de desplazamiento, se efectuará al inicio del desplazamiento, siendo revisado el montante que así se fije, en años sucesivos, en el mismo valor del aumento del índice de los precios al consumo de cada país.

El importe será abonado en la moneda del país de destino, tomando como referente el tipo de cambio entre el euro y la moneda del país de que se trate, el primer día hábil de cada año.

Al personal desplazado por períodos superiores a un año se le abonará el exceso de equipaje, tanto de ida como de vuelta, hasta 50 kilogramos.

En los desplazamientos al extranjero se procurará alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, garantizando condiciones razonables de confort.

Las horas ordinarias motivadas por el viaje que excedan de la jornada laboral se disfrutarán de inmediato a la llegada a destino.

De acuerdo con el artículo 40, punto 4 del ET, en los casos de desplazamiento de duración superior a tres meses, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales las de viaje.

En todos los casos se concretará una póliza de aseguramiento de accidentes, así como, en los casos necesarios, de asistencia sanitaria.

La fecha de salida deberá ser comunicada a los operarios/as con una antelación de siete días.

La empresa facilitará al operario o a la operaria toda la información y medios conocidos para prevenir trastornos de la salud.

Se atenderá en cada caso, en función del período de permanencia y de la oferta educativa de cada país, la escolarización de hijas e hijos que se desplacen al extranjero, en las condiciones más asimilables al lugar de origen.

Se podrán realizar tres llamadas telefónicas semanales a cargo de la empresa, que no excedan de diez minutos, siendo las mismas fuera de la jornada laboral.

3. Viajes:

Para desplazamientos, se establece la siguiente escala:

—Entre 6 y 8 meses: Un viaje, además del de ida y vuelta.

—Entre 9 y 12 meses: Dos viajes, además del de ida y vuelta.

—Más de 1 año: Tres viajes, además del de ida y vuelta.

Para estancias programadas superiores a un año, durante el primer año de desplazamiento se tendrá en cuenta la siguiente aplicación:

Cuando transcurran entre 1 y 4 meses desde la partida inicial hasta fin de año:

—Un viaje, además del de ida y vuelta.

Cuando transcurran entre 5 y 8 meses desde la partida inicial hasta fin de año:

—Dos viajes, además del de ida y vuelta.

Cuando transcurran entre 9 y 12 meses desde la partida inicial hasta fin de año:—Tres viajes, además del de ida y vuelta.

No se admitirá la acumulación de los mismos de un año para otro (salvo requerimiento por parte de la empresa) ni tampoco podrán ser reembolsadas económicamente en el supuesto de que no se utilicen.

Para el caso de desplazamiento de unidad familiar, dispondrán de dos viajes al año por cada miembro de la unidad familiar (cónyuge y descendientes), incluida la trabajadora o el trabajador, además del de ida y vuelta.

Se facilitarán cursos de aprendizaje del idioma del país de destino.

4. Kilometraje:

El kilometraje se abonará a razón de 0,34 euros/kilómetro durante la vigencia del convenio.

El Comité de empresa realizará el seguimiento de estas condiciones.

Art. 36. *Pluses.*

• Complemento de puesto de trabajo

El complemento de puesto de trabajo está ligado al puesto desempeñado y lo aplicará directamente RR.HH. Incluye las percepciones anteriores en materia de tóxico penoso y peligroso.

Se mantiene lo pactado en el anterior convenio colectivo 2009-2011 respecto a los operarios/as o empleados/as que de forma permanente venían percibiendo cantidades por estos conceptos mayores a las ofertadas en dicho convenio como complemento de puesto de trabajo, percibiendo la cantidad ofertada, y el diferencial, pasó a convertirse en complemento “ad personam”.

En este convenio 2012-2013 se acuerda absorber en el salario base lo equivalente en cantidad a una causa de los antiguos complementos de tóxico penoso y peligroso, renunciando a plantear de nuevo reivindicaciones relativas a complementar por estas cuestiones de toxicidad peligrosidad o penosidad, ya que quedan absorbidas en los salarios con este nuevo convenio.

Los nuevos complementos de puesto de trabajo para 2012 serán los siguientes:

—Soldadura: 0,595 euros/hora.

—Enderezado de chapa de acero (cajas): 0,595 euros/hora.

—Mecanizado: 0,214 euros/hora.

—Pintura (+ el plus de pistola, como en la actualidad): 0,214 euros/hora.

—Montaje de suelos en vehículos: 0,214 euros/hora.

—Corindonado (aplicación pistola incluida): 1,952 euros/hora.

—Puesto de trabajo de operarios/as diferentes a los anteriores: Absorbido.

En caso de que cualquier operario/a fuese destinado a posiciones donde el complemento de puesto de trabajo fuese mayor al que percibía incluido el “ad personam” resultante de la conversión descrita en el párrafo tercero, le sería absorbido este último, de manera que no percibiera una cantidad total mayor a la correspondiente a su puesto de trabajo.

Si retornase a su situación de partida, volvería a tener el complemento que tenía previamente.

Los pluses de nocturnidad, turnos, turno de noche, aplicación pistola pintores/as, transporte, y jefe/a de equipo serán en 2012 los que figuran en el anexo III, para todos los trabajadores/as.

El plus de turnicidad lo percibirán todos aquellos trabajadores/as que trabajen a turno.

El plus de carencia de calefacción se aplicará únicamente a los operarios/as que tengan más del 50% de su actividad al aire libre en la temporada de invierno (desde 1 noviembre hasta final de marzo); su cuantía aparece en el anexo III.

En caso de que durante dicho período y en jornada completa los operarios/as de fábrica no pudieran disponer de calefacción, percibirían dicho plus hasta que el servicio se restableciera.

Para el 2012 y 2013 se revisarán su cuantía en el mismo porcentaje que el incremento de la masa salarial.

Art. 37. *Antigüedad.*

Los complementos en concepto de antigüedad (quinquenos) que se han pactado y serán de aplicación son exclusivamente los que figuran en la columna V del anexo II del presente convenio.

Los quinquenos generados como antigüedad tendrán efectos económicos el día primero del mes siguiente al de cumplimiento.

Art. 38. *Desgaste de herramienta.*

El personal de oficina técnica y los carpinteros percibirán por este concepto las cantidades fijadas en el anexo III.

Ambas cantidades se revisarán con el mismo incremento que la masa salarial de cada uno de los años de vigencia.

Art. 39. *Paros.*

Se cobrarán por los salarios de convenio, más una prima igual a 66 PH “Bedaux” y la antigüedad.

Art. 40. *Esperas.*

Se cobrarán con un punto hora supuesto igual a:

0,6 (PHr – 60) + 60, siendo PHr el punto hora desarrollado en la ejecución del trabajo en que se produce la espera o en su defecto en el último boletín ejecutado.

Art. 41. *Boletines a no control.*

En aquellos casos en que el trabajador/a esté prestando habitualmente su actividad por el sistema de objetivos y se le encomiende a continuación un trabajo a no control, cobrará durante la ejecución del mismo la actividad que se le aprecie en el trabajo encomendado valorada a objetivo.

Art. 42. *Masa salarial.*

Los crecimientos de la masa salarial bruta se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto a cada uno de los períodos de comparación (años

2012-2013), tanto en lo que respecta a plantillas de personal como al régimen privativo de trabajo, jornada legal o contractual niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose en consecuencia por separado las cantidades que a variaciones en tales conceptos.

• Incrementos salariales:

—El conjunto de percepciones básicas individuales a 80 PH vigentes a 31 de diciembre de 2011 se aumentarán en un 0,20% sobre el IPC de referencia de 2011, equivalente a un 2,6% fijo proporcional.

—Año 2013: El conjunto de percepciones básicas individuales a 80 PH vigentes a 31 de diciembre de 2012 se aumentarán en un 0,20% sobre el IPC de referencia de 2012, todo fijo proporcional.

En ambos casos se computarán por separado antigüedades vegetativas y ascensos.

La aplicación del incremento para 2013 se realizará cuando se conozca oficialmente el índice de precios al consumo de 2012.

A tal fin se reunirá la Comisión paritaria de aplicación del convenio, levantando acta con el resultado acordado y la aplicación a las tablas de cada año que se publicarán en los tablones de avisos y en el BOPZ.

CAPITULO VI

MEJORAS SOCIALES

Art. 43. *Fondo Social.*

1. Se integrarán en un Fondo Social las siguientes prestaciones de carácter asistencial:

a) Caja de socorros mutuos y fondo de complemento de enfermedad.

b) Becas de residencias infantiles y estudios superiores, y ayudas para estudios medios y enseñanza obligatoria.

c) Complemento de ayuda familiar por hijos.

d) Aguinaldo de Navidad.

2. El fondo social estará administrado por una Comisión paritaria integrada por cuatro representantes de la Dirección y cuatro del Comité de empresa, que actuará conforme sus normas propias.

La Comisión paritaria del Fondo Social podrá suprimir algunos conceptos, modificarlos o crear otros nuevos, sin que por ello se supere el valor de las aportaciones económicas de la empresa con los beneficios que se integran en dicho Fondo en el momento de su constitución.

3. Se extenderán las coberturas del fondo social a los cónyuges o parejas de hecho descritas en el artículo 25.2 de este convenio colectivo de para trabajadores/as en activo, siempre que no perciban ayudas en sus empresas.

4. La aportación económica anual de la empresa al Fondo Social se incrementará en el mismo porcentaje que la masa salarial de cada uno de los años de la vigencia de convenio, y en la misma proporción se incrementará la aportación que el trabajador/a voluntariamente realiza a la Caja de Socorros Mutuos para ser acreedor de los derechos derivados de la misma.

5. Durante 2012 y 2013 se mejorará la aportación de la empresa al fondo social con 25.000 euros adicionales al importe aportado actualmente para el seguro de vida.

6. La aportación de los trabajadores al fondo social se establece durante la vigencia del convenio en 5 euros/mes.

7. A su vez con un criterio de equidad, en el seno de la Comisión de Fondo Social se ajustarán y equilibrarán las prestaciones actuales de socorros mutuos, con un tope anual; estas cuantías serán aprobadas por mayoría ponderada de los integrantes de la Comisión.

Art. 44. *Lavandería.*

Se mantiene el servicio integral de suministro de ropa de trabajo y lavandería bajo la modalidad de “renting” para todos los trabajadores/as y empleados/as, asumiendo la empresa el coste de dicho servicio. Se informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución de dicho servicio.

Art. 45. *Servicio de comedor.*

En aquellos casos en que el horario de trabajo determine el comer en la factoría, a todo trabajador/a que así lo haga se le abonará el 50% del importe de cada comida.

Art. 46. *Transporte.*

El servicio de autobuses de empresa será gratuito para los trabajadores/as en turno de mañana con inicio a las 7:00 horas.

La empresa gestionará dicho servicio. Para ello solicitará tres ofertas a empresas del sector transporte con el condicionante de no superar los treinta minutos máximos por línea, aplicando criterios de eficiencia en el servicio. Se tendrá en consideración las especiales circunstancias de las rutas de extrarradio. Una vez estudiadas las ofertas, se aportará información al Comité de empresa.

• Plus de extrarradio.

Establecido para poblaciones sin ruta de autobús.

—Poblaciones en un radio de 10 kilómetros del centro de trabajo: 1,625 euros/día.

—Más de 10 y menos de 15 kilómetros del centro de trabajo: 1,707 euros/día.

—15 kilómetros o más del centro de trabajo: 1,792 euros/día.

Actualizable en el mismo porcentaje que el incremento de la masa salarial.

Art. 47. *Préstamos vivienda.*

Durante la vigencia del convenio se concederán las siguientes cantidades y cuantías en concepto de préstamos de vivienda a quienes reúnan las condiciones reglamentariamente establecidas:

— Año 2012: Treinta concesiones de 15.500 euros.

— Año 2013: Treinta concesiones de 15.500 euros.

A pagar en diez años al 1% de interés, sin reasignación de posibles cantidades sobrantes.

En el supuesto de que no haya peticiones para el primer préstamo, se podrán conceder a los peticionarios de segundo préstamo, por las causas siguientes:

— Necesidad de vivienda por separación judicial o divorcio.

— Compra de nueva vivienda, con venta de la ocupada actualmente, por mejora.

Los préstamos se concederán con los mismos requisitos que en la actualidad. La Comisión de Fondo Social tratará sobre la necesidad de adaptación de los requisitos necesarios para tener acceso a dichos préstamos. Se mantendrán los criterios actuales hasta la obtención de un acuerdo en esta materia.

Art. 48. *Prestaciones por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 45.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

Si en el convenio provincial de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza se pactaran cantidades superiores, se aplicarían estas.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si estas se derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones, la empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros.

Este artículo entrará en vigor un mes después de la firma del convenio.

Art. 49. *Seguro de vida.*

Con el objetivo de cubrir las contingencias de tipo no laborales o comunes, se establece un seguro colectivo de vida concertado para toda la plantilla de forma que de producirse el fallecimiento de un trabajador/a en activo por causas comunes, los herederos legítimos o derechohabientes percibirán 12.000 euros.

La empresa aportará para el mantenimiento de dicha póliza (20.899,22 + 25.000 adicionales según consta en el artículo 43.5), son un total de 45.899,22 euros para el año 2012 y para el año 2013 lo que corresponda una vez aplicado el incremento de convenio pactado.

El resto, hasta el importe total de la póliza, se cubrirá del Fondo Social. Si hubiera excedentes por baja siniestralidad, pasarían a integrar el Fondo Social.

Esta cobertura será incompatible con la descrita en el artículo 48, puesto que se originan por diferente contingencia.

Este artículo entrará en vigor un mes después de la firma del convenio.

Art. 50. *Complementos en incapacidad temporal.*

En la IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementará la prestación hasta el 100% de la percepción en activo desde el inicio.

El Comité de empresa recibirá periódicamente información en forma de relación nominal de los procesos de IT activos.

Se fomentará la colaboración entre la representación de los trabajadores/as y la empresa con el objetivo de reducir los índices de absentismo.

En ningún caso la suma entre la prestación y el complemento superará la percepción del salario en activo.

La cantidad destinada a sostener económicamente el complemento por enfermedad común y accidente no laboral a cargo del Fondo Social se establece en 35.959,51 euros, cantidad que se incrementará en los próximos ejercicios en el mismo porcentaje que lo haga la masa salarial. El exceso se abonará directamente por la empresa.

Los empleados/as percibirán los anteriores complementos de IT total o parcialmente, cuando y en la medida que la suma de la prestación de la Seguridad Social y su complemento de enfermedad, sea inferior a las aquí estipuladas.

Tabla y sistema de compensaciones en IT común para 2012-2013:

TABLA Z	2012_2013			
I.T.	% Absentismo E.Común.			
Periodo	4,00%	4,01_5,00%	5,01_5,50%	>5,50%
1º_20º	100%	5,7 *1	3,11 *1	--- *2
21º_30º	100%	6,22	6,22	3,11
>2º MES	100%	100%	100%	5,70

* 1 (Si el absentismo es igual o menor del 5,5%)

Se abonará el 100% del salario día , durante los tres primeros días de baja del año .
Esta práctica deja sin efecto la aplicación anterior de las 41/2 jornadas .

* 2 (Si el absentismo es mayor del 5,5%)

Se abonará el 60% del salario cada día , durante los tres primeros días de baja del año .
Esta práctica deja sin efecto la aplicación anterior de las 41/2 jornadas .

Se aplicará dicha compensación con regulación al porcentaje trimestral acumulado.

El porcentaje de absentismo por IT común se computa exclusivamente con los días/horas correspondientes a dicha contingencia.

Las aclaraciones de contingencia que pudieran producirse y una vez que la resolución sea firme, serán de aplicación sobre los índices de absentismo únicamente en el trimestre en curso y en ningún caso afectarán a los índices de referencia de trimestres ya consolidados.

En los casos de IT común en los que la empresa o la mutua, previo aviso al trabajador/a, deban solicitar la propuesta de alta y la inspección médica o el EVI la concediera, no percibirá complemento de IT común durante los seis meses siguientes a dicha resolución mientras el índice de absentismo de referencia sea igual o mayor al 5%.

Art. 51. *Incapacidades permanentes derivadas de enfermedad común.*

Los trabajadores/as que lo deseen y reúnan las condiciones adecuadas para obtener una invalidez permanente según criterio de la empresa (Servicio Médico), podrán solicitar de esta el apoyo técnico y/o económico para tal fin.

Si la resolución del INSS es de concesión del grado de absoluta IPA o gran invalidez, no habrá indemnización por parte de la empresa.

Si por contra el grado concedido fuera el de invalidez permanente total para la profesión habitual, CAF concederá una indemnización por baja en la empresa del modo siguiente:

Sobre la misma base reguladora de la concesión de la prestación por el INSS se halla el 20%. Con este 20% anual, se calcula la indemnización a cargo de CAF de una sola vez, distinguiendo:

a) Para trabajadores/as con 55 o más años.

En función de la edad, la indemnización será la resultante de multiplicar el 20% anual anterior, por los coeficientes de la siguiente escala:

Edad	Coefficiente
63	6
62	6,5
61	7
60	7,5
59	8
58	8,5
57	9
56	9,5
55	10

b) Para trabajadores/as menores de 55 años.

Para cualquier edad, la indemnización será la resultante de multiplicar el 20% anual anterior por el coeficiente 10.

En aquellos supuestos en los que la resolución de incapacidad permanente total para su profesión habitual del INSS se produzca en los términos del artículo 7 del Real Decreto 1300/1995, se estará a lo establecido en el punto 3 del acta de veintinueve de abril de 1996.

CAPITULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y GESTION MEDIOAMBIENTAL

Art. 52. *Seguridad y salud laboral.*

El Plan anual de Prevención de Riesgos Laborales se elaborará dentro del primer trimestre de cada año. Este Plan incluirá el capítulo de inversiones en materia preventiva.

La empresa mantendrá actualizada la evaluación de riesgos laborales según la legislación vigente. La evaluación de riesgos, se realizará periódicamente y, en todo caso, cada tres años.

Las prioridades de actuación preventiva se pondrán desde el Comité general de seguridad y salud laboral.

Se mantendrán activados en la temporada de invierno (desde 1 de noviembre hasta final de marzo) los sistemas de calefacción en los lugares de trabajo durante los turnos de mañana, tarde y noche, de manera que se aseguren las condiciones de trabajo apropiadas en cuanto a las temperaturas mínimas a mantener según lo dispuesto en la normativa vigente de prevención de riesgos laborales. Dependiendo del número de personas que estén de turno de noche y las condiciones climatológicas, se verá la conveniencia de mantener activados los sistemas de calefacción durante dicho turno.

Las cuestiones planteadas en esta materia serán tratadas en los foros específicos de prevención y, en cualquier caso, en el Comité de seguridad y salud laboral.

En lo referente al control de las subcontratas, se cumplirá lo dispuesto en la legislación vigente.

Los representantes de los trabajadores/as deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos. Los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán en el seno del Comité de seguridad y salud de la empresa.

Se mantendrá el esfuerzo ya iniciado de adecuación de los niveles formativos de los trabajadores/as en materia preventiva, actualizando los mismos a los requerimientos específicos de cada puesto.

Los cursos de formación en PRL se realizarán en horas de trabajo, a excepción de la parte práctica.