



### XUNTA DE GALICIA

#### JEFATURA TERRITORIAL DE LA CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD DE LUGO. SERVICIO DE APOYO AL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y ECONOMÍA SOCIAL

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000185011982

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial del Comercio del Metal de Lugo, firmado el día 4 de julio de 2023, por la representación empresarial y de las centrales sindicales CC.OO. (38,89%), U.C.T. (38,89%) y C.I.G. (13,89%), cómo miembros de la comisión negociadora y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios de esta jefatura territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugo, 10 de julio de 2023.- La jefa territorial, Pilar Fernández López.

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

##### CAPÍTULO I

##### EXTENSIÓN Y ÁMBITO DEL CONVENIO

###### **Artículo 1.- ARTÍCULO PRELIMINAR**

El presente Convenio tiene cómo objeto establecer ciertos criterios particulares, no recogidos en la Legislación Laboral, para las mejoras de las relaciones laborales de las empresas por él afectadas.

###### **Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

En su aspecto territorial, funcional y personal, el presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas y a los planteles de trabajadores/las a ellas pertenecientes, ubicadas en la provincia de Lugo que figuren encuadradas, por lo que su actividad se refiere, en el sector del metal y que estén dedicadas a la actividad de comercio de toda clase, esto es, ofertar la venta de artículos bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para suya posterior venta (comercio al por mayor) tanto en nombre propio como de terceros y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo. Se exceptuarán aquellas empresas que en el día de la fecha hayan aprobado Convenio Colectivo de empresa o estén pendientes de su aprobación.

###### **Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL**

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, retrotraéndose sus efectos al 1 de enero de 2022 conforme al dispuesto en el presente texto.

###### **Artículo 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA**

Quedará automáticamente denunciado el Convenio con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual Convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.

**Artículo 5.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS**

Todas las mejoras contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de mínimas, dentro de las condiciones pactadas se respetarán las situaciones que impliquen para el trabajador/a condiciones más beneficiosas que las aquí dictadas, manteniéndose los "ad personam" en cuanto excedan el cómputo anual.

**Artículo 6.- PUBLICIDAD DEL CONVENIO**

Las empresas de ámbito de este convenio tendrán que haber expuesto en sus centros de trabajo un ejemplar del mismo para debido conocimiento de todo el personal.

**CAPÍTULO II****CONTRATACIÓN Y EMPLEO****Artículo 7.- CRITERIOS GENERALES**

Las partes firmantes del presente Convenio consideran cómo objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo comprometiéndose a propiciar dentro de marcos negociados las medidas necesarias para la consecución del dicho objetivo en el conjunto de las empresas del sector.

**Artículo 8.- CONTRATO DE TRABAJO**

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento y a las normas específicas previstas en el presente Capítulo, debiendo constar por escrito los contratos de trabajo siempre que así lo exija una/una disposición legal y, en todo caso, los contratos de duración determinada regulados en el artículo 11 del presente Convenio, los contratos fijos-discontinuos regulados en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y los contratos a tiempo parcial, sean de duración indefinida o temporal, regulados en el artículo 12 del presente Convenio.

Del mismo modo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los contratos de trabajo de duración determinada y los pactos de horas complementarias.

Se hará constar en el contrato de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten. En todo caso se considerará contenido mínimo del contrato de trabajo formalizado por escrito el siguiente: la identificación de las partes contratantes, duración del contrato, jornada de trabajo, duración de las vacaciones, centro de trabajo, grupo, nivel o categoría profesional del trabajador/la, retribución pactada y la expresión del convenio colectivo aplicable.

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado y/o tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato y de la jornada laboral pactada.

**Artículo 9.- PERÍODO DE PRUEBA**

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- Técnicos titulados.- 6 meses
- Técnicos no titulados.- 2 meses
- Administrativos.- 1 mes
- Profesionales de oficio.- 1 mes
- Resto del personal.- 15 días

En el no regulado habrá que atenerse al dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Durante la duración del aludido período de prueba será de aplicación la totalidad del establecido en el presente Convenio. Será nulo cualesquier pacto individual por lo que se amplíe la duración de los períodos que se establecen.

Transcurrido el período de prueba sin que se produzca desestimación por cualquiera de las partes el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestado en la antigüedad del trabajador/la en la empresa. Previo acuerdo entre las partes, las situaciones de incapacidad temporal que afecten al trabajador/la durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

**Artículo 10.- CONTRATACIÓN ESTABLE O INDEFINIDA**

1.- Las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de alcanzar una/una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo un plantel fijo mínimo de las empresas de madres de 3 trabajadores del 60% del plantel total y del 70% para las empresas de madres de 15 trabajadores/las.

A los efectos del cálculo del plantel fijo de las empresas, se tomará en cuenta la media de los últimos 24 meses.

2.- Se exceptúan del previsto en el apartado anterior las empresas de nueva creación y las empresas que, durante la vigencia del Convenio, incrementen su plantel total de modo significativo, entendiéndose que tiene

lugar incremento significativo cuando incrementen el número de trabajadores/las de la empresa a lo menos en un 30%.

Las empresas a las que se hace referencia en este apartado contarán con un período de carencia de 2 años para el cumplimiento del plantel fijo mínimo de manera que, al cumplirse 3 años, bien desde la creación de la empresa, bien desde el incremento significativo del empleo, dichas empresas habrán de cumplir el establecido en el apartado 1 tomándose cómo referencia la media del plantel fijo de los últimos 12 meses.

3.- La tasa de estabilidad fijada en el presente artículo se tendrá en cuenta a los efectos de acceso o mejora de los incentivos a la contratación que las Administraciones Públicas, en su caso, establezcan en sus políticas de empleo.

## **Artículo 11.- CONTRATACIÓN EVENTUAL**

### **1.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional**

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional tendrá por objeto lo desempeño de una/una actividad laboral destinada a adquirir una/una práctica profesional acomodada a los correspondientes niveles de estudios de las personas trabajadoras y se regirá por las reglas establecidas en el presente artículo y por las reglas establecidas en el artículo 11, apartados 3 y 4, del Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle, sin perjuicio del establecido en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

La duración de este contrato no podrá exceder de un año ni ser inferior a 6 meses.

La retribución mínima garantizada por el tiempo de trabajo efectivo de las personas trabajadoras contratadas para la obtención de la práctica profesional en el ámbito del presente Convenio será a siguiente, sin que en ningún caso dicta retribución pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo ni al 70% del salario del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas:

Año 2023.- 1.082,64 € mensuales

Año 2024.- 1.111,33 € mensuales

Año 2025.- 1.140,78 € mensuales

Para el caso de contratos en prácticas formalizados con anterioridad a la reforma del Estatuto de los Trabajadores del Real Decreto-Ley 32/2021 la retribución mínima garantizada en la segunda anualidad de vigencia del contrato será a siguiente:

Año 2023.- 1.232,33 € mensuales

Año 2024.- 1.264,99 € mensuales

Las empresas que, durante la vigencia del presente Convenio, hayan contratado personal al bies de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, al término de los mismos convertirán la lo menos un 40% de estos contratos en contratos indefinidos.

### **2.- Contrato de formación en alternancia**

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo y se regirá por las reglas establecidas en el presente artículo y por las reglas establecidas en el artículo 11, apartados 2 y 4, del Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle, sin perjuicio del establecido en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

Habida cuenta de que el contrato para la formación debe ser fundamentalmente un contrato formativo, no cabrá en el ámbito de aplicación del presente convenio la formalización de un contrato de trabajo para la formación que tenga por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para lo desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo no cualificado.

En todo caso el salario de contratación de los trabajadores/las para la formación será como mínimo igual al 75% y 90% del salario base del grupo profesional y nivel para lo cual se me la ser el trabajador/la durante, respectivamente, el primero, y lo según año de vigencia del contrato. El resto de las condiciones laborales, tales como pluses, se percibirán en proporción el tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las empresas que, durante la vigencia del presente Convenio, hayan contratado personal al bies de los contratos de formación en alternancia, al término de los mismos convertirán la lo menos un 40% de estos contratos en contratos indefinidos.

### 3.- Contrato de circunstancias de la producción

El contrato de circunstancias de la producción tendrá por objeto, de un lado, lo atender el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y lo que se requiere (incluidas aquellas que se deriven de las vacaciones anuales) y, de otro lado, atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una/una duración reducida y delimitada y se regirá por las reglas establecidas en el presente artículo y por las reglas establecidas en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle, sin perjuicio del establecido en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

La duración de este contrato, en el caso de tener por objeto el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y lo que se requiere, podrán tener una/una duración máxima de doce meses de conformidad con el señalado en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### 4.- Contrato para el relevo de persona trabajadora

El contrato para el relevo de persona trabajadora tendrá por objeto bien a relevo de una/una persona trabajadora con pleno derecho a reserva de puesto de trabajo, bien para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora cuando a reducción se ampare en causas legales o reguladas en el convenio colectivo, bien a cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo y se regirá por las reglas establecidas en el presente artículo y por las reglas establecidas en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle, sin perjuicio del establecido en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

### Artículo 12.- CONTRATO A tiempo parcial Y FOMENTO DE La CONTRATACIÓN A tiempo completo

En el ámbito de aplicación del presente Convenio no podrán concertarse contratos a tiempo parcial cuya jornada no exceda de cuatro horas diarias en régimen de jornada partida, debiendo concertarse en consecuencia dichos contratos en régimen de jornada continuada.

Con independencia y sin perjuicio del anterior, y con el objetivo de que los trabajadores contratados a tiempo parcial que presten servicios en un centro de trabajo puedan pasar a jornada completa, venido así mejorada su empleabilidad, estableciera el siguiente régimen:

Cuando se produzcan vacantes en un centro de trabajo que vayan a ser cubiertas por nuevas contrataciones, esto es, cuando no vayan a ser amortizadas, los trabajadores del centro de trabajo con jornada parcial tendrán preferencia, antes de las nuevas contrataciones, a la ampliación de su jornada de trabajo, siempre que la vacante esté referida a un puesto de trabajo para lo cual el trabajador esté calificado.

En su caso, la empresa no tendrá que reconocer, respeto de la nueva jornada ampliada y, por lo tanto, abonar, la antigüedad que el trabajador había tenido reconocida por el resto de su jornada laboral.

Para el caso de que haya varios trabajadores del centro de trabajo con jornada parcial interesados en la ampliación de su jornada, si seguirá a siguiente orden de preferencia:

1. Trabajadores del centro de trabajo que sufrirán reducciones de la jornada en la empresa. En el caso de haber en este colectivo mas de un trabajador interesado en la ampliación, si seguirá el orden de mayor antigüedad en la empresa.
2. Trabajadores del centro de trabajo por orden de mayor antigüedad en la solicitud de ampliación. En el caso de haber varios trabajadores interesados que misma antigüedad en la solicitud de ampliación, si seguirá el orden de mayor antigüedad en la empresa.

Cabrán excepciones al régimen anterior cuando existan razones organizativas o productivas justificadas, tal es el caso de la necesidad de la empresa de reubicar trabajadores por la amortización de su puesto de trabajo.

Si excluyen del derecho al incremento de la jornada regulado en el presente artículo los trabajadores que estén prestando servicios a tiempo completo teniéndose en cuenta su prestación de servicios para un o varias empresas, en este o en otros sectores de actividad.

### Artículo 13.- PREAVISO FINAL DE CONTRATO

1.- A La finalización del contrato de trabajo la empresa estará obligada a notificarlo cese al trabajador/la por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización de los contratos de duración igual o superior a los 6 meses.

El incumplimiento de este deber por parte de la empresa llevará emparejado el derecho del trabajador/la a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en los plazos de preaviso.

2.- Por su parte, los trabajadores/las que deseen cesar voluntariamente en el servicio en la empresa y estén contratados por medio de contrato de duración igual el superior a los 6 meses, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos.- 30 días
- Empleados u operarios.- 15 días

El incumplimiento del deber de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/la una/una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

3.- La empresa le entregará al trabajador/la copia del finiquito con 5 días de antelación al cese.

No se dará tal deber, y ponerlo te conseguí no nace este derecho, si el trabajador/a cesa voluntariamente en la empresa e incumple que su deber de avisar con la debida antelación.

El incumplimiento de este deber por parte de la empresa llevará, por su parte, emparejado el derecho del trabajador/la a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en los plazos de preaviso. No se dará tal deber, y ponerlo te conseguí no nace este derecho, si el trabajador/a incumplió la de avisar con la debida antelación.

#### **Artículo 14.- INDEMNIZACIÓN CONTRATOS NO INDEFINIDOS**

Las empresas acogidas la este Convenio abonarán a los trabajadores/las ala finalización de los contratos temporales, incluidos los contratos de interinidad y los contratos formativos, cualesquiera que fuera la fecha en la que se habían concertado, una/una indemnización de cuantía equivalente la:

- En el caso de empresas con una/una tasa de estabilidad [porcentaje de trabajadores/las fijos con relación al total de la plantilla] igual o superior a la prevista, para cada período, en el artículo 10 del presente Convenio: 12 días de salarios por cada año de servicio.
- En el caso de empresas con una/una tasa de estabilidad inferior: 14 días de salarios por cada año de servicio.

A los efectos anteriores, se tendrá en cuenta cómo tasa de estabilidad la media de trabajadores/las fijos de los dulces meses anteriores a la fecha de finalización del contrato temporal con relación a la media de la plantilla total de la empresa para el mismo período.

Esta indemnización habrá de incluirse en el recibo de salarios que liquidación correspondiente al cese.

Para el caso de que a normativa general laboral establezca, durante la vigencia del presente Convenio, indemnizaciones superiores a las previstas en el presente artículo, se aplicarán automáticamente estas últimas.

#### **Artículo 15.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuando contraten los servicios de ETTs, exigirán la estas que garanticen a los trabajadores/las puestos su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio.

En cualesquier caso la utilización de los contratos de puesta a disposición de las ETTs quieta limitada a la realización de tareas especiales no habituales dentro de la actividad normal de la empresa; a la cobertura de imprevistos tales como incapacidad temporal, vacaciones o licencias; y a la satisfacción de necesidades temporales cuando se acredite la imposibilidad de encontrar personal propio.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo que en la Evaluación de Riesgos Laborales habían sido considerados de riesgo grave o muy grave para la seguridad y salud de los trabajadores/las.

### **CAPÍTULO III**

#### **TIEMPO DE TRABAJO**

##### **Artículo 16.- JORNADA DE TRABAJO**

A) La Jornada anual.- La jornada laboral durante la anualidad 2022 quieta fijada en 1772 horas anuales de trabajo efectivo. Durante el resto de anualidades de vigencia del presente Convenio (2023, 2024 y 2025) la jornada laboral quieta fijada en 1.768 horas anuales de trabajo efectivo, distribuyendo dichas jornadas anuales de trabajo de lunes a viernes, ámbolos dos incluidos, salvo lo dispuesto en los apartados C) y D) del presente artículo.

Dentro de la jornada prevista en el presente Artículo los días 24 y 31 de diciembre se considerarán con carácter general como días no laborables y retribuidos. En caso de que los trabajadores/las tengan que prestar servicios en las fechas señaladas por razones organizativas o de necesidad de atención o asistencia al público, las empresas habrán de sustituir lo disfrute del descanso en las fechas señaladas por otro tiempo de descanso equivalente.

B) Calendario laboral.- Las empresas podrán distribuir la jornada de trabajo efectiva establecida en el presente Convenio a lo largo del año con criterios de fijación uniforme o irregular, debiendo fijar tal distribución en el

correspondiente calendario laboral antes de 1 de marzo de cada año y exponer el en el tablero de anuncios de la empresa.

En aquellas empresas que a la fecha indicada, 1 de marzo de cada año, no se había procedido a establecer la distribución de la jornada anual de trabajo vigente en la empresa, y para el caso de que había tenido lugar, conforme al horario de trabajo, un exceso sobre la jornada anual de trabajo efectivo pactada, cada trabajador disfrutará cómo días inhábiles o no laborables y retribuidos, a mayores de los días 24 y 31 de diciembre, los días que anualmente acuerde la Comisión Paritaria del Convenio en número suficiente para que no tenga lugar exceso de jornada y que serán retribuidos al 100% del salario real del trabajador/la, con independencia de que, por exceso de jornada, tenga derecho a otros descansos. En caso de que, por razones organizativas o de necesidad de atención o asistencia al público, los trabajadores/las tengan que prestar servicios en las fechas señaladas por la Comisión Paritaria, las empresas tendrán que sustituir lo disfrute del descanso en las fechas señaladas por otro tiempo de descanso equivalente.

Para la anualidad 2023, en la que se acuerda en el presente Convenio reducción de la jornada anual, las empresas dispondrán de un plazo de un mes a contar desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo para adaptar la distribución de la jornada de esta anualidad en el correspondiente calendario laboral. En aquellas empresas en las que, transcurrido este plazo, no se había procedido la dicha distribución y, para el caso de que había tenido lugar un exceso de la jornada anual de trabajo efectivo pactada para lo 2023, cada trabajador/a disfrutará cómo días inhábiles o no laborables y retribuidos los siguientes:

- 24 de julio de 2023
- 14 de agosto de 2023
- 13 de octubre de 2023
- 7 de diciembre de 2023

C).- La empresa queda facultada para nombrar un servicio en sábados, en orden a mantener un nivel de asistencia al público, así como, en su caso, funciones de mantenimiento en general, que en ningún caso será superior al 50% de la plantilla. Ningún trabajador/a está obligado a prestar servicios dos sábados sucesivos.

Aquellos trabajadores/las que presten servicios los sábados, disfrutarán del descanso equivalente el lunes, de forma que disfruten un descanso ininterrumpido de 48 horas, salvo que por acuerdo de la empresa y trabajadores/las decidan mantener otro sistema de descanso, incluido aquel que había venido utilizando en la actualidad.

D) Los trabajadores/las que realicen su jornada en domingo y festivo tendrán derecho a un descanso compensatorio de dos días por cada domingo o festivo trabajado, a disfrutar dentro de los dos meses siguientes, según acuerdo entre la empresa y el trabajador/la.

Y) Distribución irregular de la jornada. - Con el objeto de fomentar la estabilidad del empleo en el sector y favorecer al mismo tiempo a necesaria adaptabilidad de las empresa a las necesidades actuales del mercado y a las variaciones en los niveles de actividad, se pretende por la disposición de las empresas herramientas de adaptación de la jornada que permitan una/una distribución idónea de la misma al mismo tiempo que se establecen elementos de supervisión y control de la regulación de la jornada.

En este sentido, las empresas podrán distribuir irregularmente a jornada anual en un máximo de 140 horas, respetando en todo caso la jornada máxima anual, los descansos entre jornadas, el descanso semanal y los días inhábiles vigentes para cada anualidad. El máximo de la jornada que puede ser objeto de distribución irregular es por cada trabajador, sin que en ningún caso pueda acumularse la bolsa horaria resultante de la distribución irregular de unos trabajadores en otros.

Para la aplicación de esta medida, las empresas tendrán que disponer de calendario laboral en el tenérmelos previstos en los artículos 16.b y 18 del presente Convenio Colectivo, quedando en todo caso excluidas de la misma las empresas que estén en un proceso de ERTE mientras dure.

Quedan excluidos de esta medida los trabajadores y trabajadoras con minusvalía, así como los que dispongan de jornada reducida por motivos familiares, trabajadores en excedencia, trabajadores en situación de jubilación parcial, y trabajadores afectados por el disfrute de licencias, permisos o vacaciones, de coincidir la aplicación de la medida con alguna de las circunstancias señaladas.

Cuando, de conformidad con el previsto en el presente artículo, si practique por la empresa una/una distribución irregular de la jornada, esta no podrá suponer la realización de jornadas superiores a 9 horas diarias y 45 horas semanales en los períodos de mayor actividad o exceso de carga de trabajo ni la realización de jornadas inferiores a 7 horas diarias y 35 horas semanales en los períodos de falta de carga de trabajo, salvo acuerdo con los trabajadores afectados en orden a otros límites, incluida la posibilidad de acumular los excesos de jornadas en días de descanso, respetando en todo caso el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas y el descanso semanal.

Salvo la adscripción voluntaria por parte de trabajadores, la afectación a la jornada irregular será equitativa dentro de cada división funcional y grupo profesional afectado por la irregularidad.

La empresa deberá comunicar a la representación legal de los trabajadores, y a los trabajadores de manera individual, con una/una antelación de 5 días, de la merma o ampliación de la jornada consecuencia de su distribución irregular.

Para la correcta evaluación y seguimiento de la medida, esta deberá ser comunicada a la comisión paritaria de presente Convenio Colectivo con una/una antelación de 5 días.

Dichas comunicaciones constarán cuando menos de los siguientes datos:

- Calendario en vigor en la empresa (en el caso de la comunicación a la comisión paritaria)
- Período de distribución irregular indicando a ciencia de inicio y finalización.
- Relación de trabajadores y trabajadoras o categorías/afectadas.
- Calendario de aplicación en el período de jornada irregular.
- Propuesta de compensación del exceso y/o defecto de las horas realizadas.

Para el caso de que a normativa general laboral sufra modificaciones de consideración en materia de distribución irregular de la jornada durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Negociadora valorará, en su caso, las modificaciones oportunas del presente apartado.

#### **Artículo 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ante a grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias acorde a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión
- b) Horas extraordinarias motivadas a todo trance mayor, entendiéndose por tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de pérdida de materias primas: realización
- c) Horas extraordinarias estructurales: mantenimiento. Al fin de aclarar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entienden por tales las necesarias por períodos punta de producción, pedidos imprevistos, cambios de turnos, ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Todo esto siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales previstas en la normativa.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, conforme se establece en el artículo 35.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se registrará su realización día a día y se totalizará el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resume al trabajador en el recibo de salarios correspondiente. El empresario informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores de las horas realizadas por los trabajadores cualesquiera que sea su forma de compensación, entregando al efecto copia de los resumes a los que se refiere el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores. Todo lo expresado se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

La realización de horas extraordinarias se retribuirá con los siguientes recargos sobre el valor de la hora común de trabajo:

50% de recargo: regla general.

150% de recargo: Las realizadas en domingos y días festivos.

Por acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso, con recargo correspondiente, en lugar de su retribución monetaria.

#### **Artículo 18.- HORARIO DE TRABAJO**

La empresa expondrá en cada centro de trabajo el calendario laboral pactado, que deberá contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes.

#### **Artículo 19.- VACACIONES**

Todo el personal vinculado al presente Convenio disfrutará de 21 días laborables de vacaciones al año, sin que en ningún caso dichas vacaciones puedan ser inferiores a 30 días naturales. A partir de 1 de enero de 2024 las vacaciones anuales se establecen en 22 días laborables, sin que en ningún caso dichas vacaciones puedan ser inferiores a 30 días naturales. La época de su disfrute será preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El calendario de vacaciones anuales habrá de pactarse entre empresa y trabajadores/las antes de 1 de abril de cada año.

Las vacaciones correspondientes al año natural podrán disfrutarse en el año natural siguiente siempre que medie acuerdo al respeto entre la empresa y el trabajador/la.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una/una incapacidad temporal o con una/una suspensión del contrato de trabajo por nacimiento (parte y cuidado de menor de 12 meses), si estará al dispuesto al respeto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario a percibir durante las mismas vendrá determinado por el salario base, plus ex antigüedad, plus compensación y sobresueldo de transporte.

#### **Artículo 20.- PERMISOS Y LICENCIAS**

Avisando con la debida antelación, el trabajador/a tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- a) Por fallecimiento del cónyuge e hijos del personal trabajador 7 días natural. Se prevé la misma licencia para los casos de parejas de hecho.
- b) Por fallecimiento de padres del personal trabajador 4 días natural -5 si, cómo motivo de la licencia, el personal trabajador necesita hacer un desplazamiento.
- c) Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, netos, nietos políticos, padres políticos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos 2 días natural y 4 si con el motivo de la licencia el trabajador/a necesita hacer un desplazamiento. Si prevé la misma licencia para los casos de parejas de hecho.
- d) Por fallecimiento de tíos -por consanguinidad-, 1 día.
- e) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, netos, nietos políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos o hermanos políticos 2 días natural. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Si prevé la misma licencia para los casos de parejas de hecho. En los casos de licencia por hospitalización, el trabajador/la podrá hacer uso de la licencia en cualquier momento mientras dure la hospitalización, bien disfrutando de los días de manera continuada, bien disfrutando de los días de manera partida.

A licencia prevista en este apartado, desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023 y en los tenérmelos previstos en esta norma, tendrá una/una duración de 5 días natural e irá referida al cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta lo según grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva que persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- f) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Si con el motivo de la licencia el trabajador/a necesita hacer un desplazamiento, se tendrá derecho a un día más. Se prevé la misma licencia para los casos de parejas de hecho.
- g) Quince días natural en caso de matrimonio del trabajador/la o registro de pareja de hecho, en este último supuesto desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023 y en los tenérmelos previstos en esta norma.
- h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con pleno derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Asimismo tendrán derecho a la asistencia la consulta médica de especialista coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, siempre que sea justificada y por el tiempo necesario.
- i) El tiempo necesario en los casos de asistencia la consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, si prescriba la dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/la al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia la consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social, coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, asta un límite de 20 horas anuales.
- j) Un día laborable por el cambio de domicilio habitual debiendo ser éste debidamente justificado.
- k) Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023 y, en los tenérmelos recogidos en esta norma, se reconoce el derecho de la persona trabajadora a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o persona convivientes, en el caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la retribución de las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año, acreditando siempre y en todo caso el motivo de la ausencia.

Estos permisos serán retribuidos sobre salario base de la primera columna de la tabla salarial anexa, plus de transporte y compensación, incrementándose, en su caso, con el plus de ex antigüedad.



- l) En caso de cumplimiento de deber públicos de carácter inexcusable y personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de tal deberes, percibiendo todos los conceptos.

A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, la fecha de inicio del disfrute de las licencias de carácter familiar será el primero día laborable a contar desde el hecho causante.

Sin perjuicio de todo el anterior, en el caso de enfermedad grave de familiares por consanguinidad en línea directa ascendente o descendiente hasta lo según grado, los trabajadores/las podrán solicitar licencia de 8 días naturales sin sueldo. Las empresas podrán denegar el disfrute de esta licencia por causas organizativas tales como períodos de mayor actividad, acumulación de tareas, ausencias imprevistas o similares.

En todo caso los trabajadores/las tendrán derecho a las licencias y permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores hoy en vigor.

#### **Artículo 21.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO**

Será de aplicación el establecido en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores para las suspensiones por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de 12 meses, por adopción; por guardia con fines de adopción; y por acogimiento, así como el establecido en el apartado 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores para las suspensiones por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia.

De conformidad con el previsto en la letra n) del artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a suspender el contrato de trabajo teniendo la suspensión una/una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, excepto que de las actuaciones de tutela judicial resultara que a efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023 y en los términos recogidos en esta norma, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla 8 años. Este permiso, que tendrá una/una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme se establezca reglamentariamente.

#### **Artículo 22.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES**

- a) Permiso por lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una/una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una/una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por su acumulación en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas completas. Por acuerdo entre la empresa y el personal trabajador podrá tener lugar a media jornada.

La duración de la acumulación de jornadas dependerá del período que reste desde la fecha de reincorporación de la madre o el padre de la situación de suspensión por nacimiento y cuidado de menor hasta la fecha en la que el hijo o hija cumpla nueve meses. Lo disfrute de esta licencia retribuida se ejercerá en un solo período, inmediatamente después de la finalización de la suspensión por nacimiento y cuidado de menor o vacaciones, en su caso, y sin solución de continuidad respecto de ella. Para acogerse a esta opción (lactancia acumulada) la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito con una/una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para su inicio. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento.

- b) Reducción de la jornada por guardia legal de menores y otros supuestos:

En aplicación del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una/una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una/una actividad retribuida, tendrán derecho a una/una reducción de la jornada de trabajo, con la merma proporcional del salario, entre, a lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración entonces.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta lo segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida y, desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2003 y en los términos previstos en esta norma, quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o familiar consanguíneo hasta lo segundo grado de la pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más madres trabajadoras/las de la misma empresa

generaran este derecho ponerlo mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de aprovechamiento de las reducciones de la jornada previstas en los párrafos anteriores corresponderá al trabajador/la dentro de su jornada común. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará su jornada común.

c) Reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualesquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una/una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo a un máximo de dos horas, con la merma proporcional del salario. Para el uso de este permiso se estará al previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Reducción de la jornada de la trabajadora víctima de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con merma proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se empleen en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación el previsto en el párrafo 4.º del apartado b) del presente artículo.

En los casos de reducción de la jornada por lactancia, guardia legal de menores o cuidado de familiares o por nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados, de producirse extinción del contrato de trabajo con pleno derecho a indemnización, incluidos los supuestos de desdoblamiento, se tendrá en cuenta para el cálculo de la misma el salario correspondiente a la jornada completa o, en su caso, el correspondiente a la jornada que había tenido el trabajador/a antes de la reducción. Esta previsión será igualmente de aplicación a los supuestos de disfrute a tiempo parcial de los períodos de suspensión por maternidad o paternidad.

#### **Artículo 23.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES**

Los trabajadores/las tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/la, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guardia con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta lo segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no había podido valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida y, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2003 y en los términos previstos en esta norma, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar consanguíneo hasta lo segundo grado de la pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Dicta excedencia, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/las de la misma empresa generaran este derecho ponerlo mismo sujeto causante, el empresario podrá limitarlo su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante de derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin lo que, en su caso, viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme al establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional, la cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con la ocasión de su reincorporación. Durante lo primero año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una/una familia que tenga reconocida oficialmente a condición de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá a un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y a un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

**Artículo 24.- EXCEDENCIA FORZOSA**

La excedencia forzosa se concede por la designación o elección para un cargo público o por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior que imposibiliten la asistencia al trabajo, en ámbolos dos casos mientras dure el ejercicio del cargo representativo.

La excedencia forzosa dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante la sua vigencia. El reingreso se realizará dentro de los 30 días siguientes al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose el derecho al reingreso si se pretende ejercitar este derecho transcurrido dicho plazo.

**Artículo 25.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

El trabajador/la con la lo menos una antigüedad de un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser empleado de nuevo ponerlo mismo trabajador/a se transcurrieran cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo que, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/aire, si reduzca dicho plazo.

El trabajador/la en excedencia voluntaria solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual el similar categoría a su que había habido lo se habían producido en la empresa, y siempre que lo soliciten con la lo menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Durante los período de excedencia, tanto si es forzosa cómo voluntaria, el trabajador/la en ningún caso podrá prestar servicios que supongan una/una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo había hecho, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

**Artículo 26.- DESCONEXIÓN DIGITAL**

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una/una vez finalizada la jornada laboral.

La tal efectos, con carácter general las empresas se comprometen a no enviar mails o mensajes profesionales había sido del horario de trabajo salvo en los casos de concurrencia de situaciones o circunstancias imprevistas que habían hecho imposible la remisión del mensaje profesional dentro de la jornada de trabajo, y siempre que el mensaje no pueda esperar, por razones organizativas de carácter urgente, a la siguiente jornada de trabajo.

Había sido de las excepciones indicadas en el párrafo anterior, se reconoce el derecho del trabajador a no responder al mensaje profesional remitido había sido de su horario de trabajo, no pudiéndose adoptar cualesquier medida disciplinaria o desnudo que tenga cómo base a no atención de las comunicaciones había sido de la jornada laboral.

**CAPÍTULO IV****PERCEPCIONES ECONÓMICAS****Artículo 27.- SALARIOS**

Los salarios que percibirá el personal afectado por el presente Convenio serán los recogidos, con el carácter de percepciones económicas mínimas garantizadas según puesto de trabajo y grupo profesional, en las tablas que se acompañan cómo Anexos al presente Convenio o, en su caso, en el articulado del presente Convenio.

**Artículo 28.- INCREMENTO SALARIAL****Incremento salarial**

Se pacta, para el período que va desde lo 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022, un incremento sobre los salarios vigentes en el año 2021 del 5,7%, incremento que no tendrá efectos retroactivos, sirviendo únicamente de base para la aplicación del incremento del año 2023, lo eres sin perjuizo del previsto en el presente artículo con relación a la prima de convenio. A los efectos de conocer el resultado de dicho incremento y, por lo tanto, los salarios sobre los que se aplica el incremento del año 2023, si adjunta al presente Convenio, cómo Anexo I, la tabla salarial del año 2022.

Para el período que va desde lo 1 de enero a 31 de diciembre de 2023 el salario de convenio será, para cada uno de los grupos y niveles, el previsto en el Anexo II del presente Convenio, resultado de aplicar sobre los salarios del Anexo I incremento del 3,5%.

Para el período que va desde lo 1 de enero a 31 de diciembre de 2024 el salario de convenio será el resultado de aplicar sobre las tablas salariales del 2023, en su caso, revisadas, incremento del 2,65%.

Para el período que va desde lo 1 de enero a 31 de diciembre de 2025 el salario de convenio será el resultado de aplicar sobre las tablas salariales del 2024, en su caso, revisadas, incremento del 2,65%.

### Prima de convenio

Con independencia y sin perjuicio de los incrementos salariales pactados en el presente artículo, si establece una/una prima de convenio por importe de 865,00€ que afectará a todo el personal que a 31 de diciembre de 2022 tenga una/una antigüedad en la empresa de la lo menos un año, preste sus servicios a tiempo completo y no percibiera en el año 2022 un salario bruto superior, a lo menos, en 865,00€ en cómputo anual, al salario fijado en este Convenio para la anualidad 2021 teniendo en cuenta los conceptos salariales del Convenio, el concepto de cuenta *convenio* o cualquier otro concepto salarial compensable y absorbible. Serán de aplicación la dicha prima de convenio las siguientes regulaciones:

- a) A los efectos del devengo de la prima del convenio, en ningún caso se computará cómo salario superior percibido por el trabajador en el año 2022 la mayor retribución percibida a medio de cualesquier concepto económico, sea cal sea su denominación, que no tenga la consideración de compensable y absorbible.
- b) En aquellos casos en los que a antigüedad o jornada fueran inferiores a las mencionadas anteriormente, el personal trabajador percibirá la prima de convenio en su parte proporcional
- c) En aquellos casos en que el personal trabajador percibiera en el año 2022 un salario superior al fijado en este Convenio para el año 2021, sin alcanzar el exceso de los 865,00€, el trabajador/a percibirá cómo prima de convenio a diferencia hasta alcanzar el diferencial de los 865,00€.
- d) La prima de convenio tiene carácter no consolidable por lo que no formará parte de futuros incrementos/negociaciones, y se abonará una/una sola vez durante la vigencia de este convenio.
- e) La prima de convenio se abonará en un so pago, junto con el resto de los haber de la nómina, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.
- f) Para el personal trabajador contratado en prácticas -en la actualidad contrato formativo para la obtención de la práctica profesional- el importe de la prima de convenio será de 623€.

### Retrasos

Los retrasos por diferencias de salarios consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán a los trabajadores/las en el plazo de 3 meses desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial d Provincia de Lugo.

### **Artículo 29.- REVISIÓN SALARIAL**

Se establece para el año 2023 una/una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2023 registre incremento superior al 3,5%. En este caso, se hará una/una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada. Dicta revisión, de producirse, solo generará el cobro de retrasos a partir del primero mes en el que el IPC acumulado de la anualidad supere el 3,5% pactado, en el importe resultante del IPC acumulado desde dicha mensualidad hasta diciembre de 2023. En todo caso las tablas salariales del año 2023 se revisarán en el porcentaje que resulte, sirviendo de base esta revisión para aplicar el incremento salarial del año 2024.

Se establece para el año 2024 una/una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2024 registre incremento superior al 2,65%. En este caso, se hará una/una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada. Dicta revisión, de producirse, solo generará el cobro de retrasos a partir del primero mes en el que el IPC acumulado de la anualidad supere el 2,65% pactado, en el importe resultante del IPC acumulado desde dicha mensualidad hasta diciembre de 2024. En todo caso las tablas salariales del año 2024 se revisarán en el porcentaje que resulte, sirviendo de base esta revisión para aplicar el incremento salarial del año 2025.

Se establece para el año 2025 una/una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2025 registre incremento superior al 2,65%. En este caso, se hará una/una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada. Dicta revisión, de producirse, solo generará el cobro de retrasos a partir del primero mes en el que el IPC acumulado de la anualidad supere el 2,65% pactado, en el importe resultante del IPC acumulado desde dicha mensualidad hasta diciembre de 2025. En todo caso las tablas salariales del año 2025 se revisarán en el porcentaje que resulte, sirviendo de base esta revisión para aplicar el incremento salarial del año 2026.

### **Artículo 30- PERCEPCIONES ECONÓMICAS. CONCEPTO Y ESTRUCTURA**

Las remuneraciones económicas de los trabajadores/las afectados por el presente Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

1°.- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario Base
- b) Complementos salariales: personales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias o cualquier otra remuneración que no responda al concepto de complemento no salarial.

## 2º.- Complementos no salariales:

Las cantidades percibidas por el trabajador/la en el marco de la relación laboral o como consecuencia de ella que no tienen el carácter de contraprestación por los servicios realizados, tales como las compensaciones por gastos ocasionados con el motivo de la actividad (dietas, kilometraje), las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social; y las indemnizaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones, ceses o despidos.

El carácter no cotizable de los complementos no salariales si ajustará al dispuesto en la normativa vigente de aplicación.

### **Artículo 31.- DEVENGO DEL SALARIO**

El salario base si devengará, según lo establecido para puesto de trabajo y grupo profesional en las tablas salariales anexas, por mes natural.

El plus de transporte si devengará por mes natural por el importe que, para cada puesto de trabajo y grupo profesional, si fija en las tablas salariales anexas.

El complemento ex antigüedad si devengará por mes natural por el número de años de cómputo del complemento y los importes que, para cada puesto de trabajo y grupo profesional, si fijan en las tablas salariales anexas.

El plus de compensación si devengará por mes natural por los importes que, para cada puesto de trabajo y grupo profesional, si fijan en las tablas salariales anexas.

Las gratificaciones extraordinarias si devengarán por meses naturales en función de los siguientes períodos:

- 1.- Paga de Julio: de 1 de enero a 30 de junio de cada año
- 2.- Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre de cada año
- 3.- Paga de Beneficios: de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año

### **Artículo 32.- PAGO DEL SALARIO**

Todas las percepciones, excepto de la de vencimiento periódico superior al mes, si abonarán mensualmente por períodos vencidos, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Las empresas quedarán facultadas para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago al bies de entidad bancaria o financiera.

### **Artículo 33.- FINIQUITO**

En los casos de terminación de contrato o baja voluntaria del trabajador/la, se le entregará al trabajador/la, copia del finiquito con cinco días de antelación al cese.

### **- Artículo 34.- SALARIO BASE**

Para cada una de las anualidades de vigencia del Convenio será lo que consta en la primera columna del apartado La de las tablas salariales adjuntas.

### **Artículo 35.- PLUS DE TRANSPORTE**

Para cada una de las anualidades de vigencia del Convenio será el importe mensual que consta en la segunda columna del apartado La de las tablas salariales adjuntas.

### **Artículo 36.- COMPLEMENTO EX ANTIGÜEDAD**

A partir de 31 de Diciembre de 1998 se suprime, en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el concepto económico de antigüedad, denominado Premio de Antigüedad (Artículo 12 del Convenio anterior). Segundo el señalado, a lo largo del año 1998 el Premio de Antigüedad continuó aplicándose tal y como si preveía en el Convenio anterior (cuatrienios al 5%).

No obstante el anterior, las cuantías que corresponderían por años de servicio a 31 de Diciembre de 1998, se mantendrán como un complemento "ad personam" denominado *ex antigüedad*, la cual sufrirá los mismos incrementos anuales que había tenido el resto del Convenio, no siendo, por lo tanto, compensable ni absorbible con ninguno otro incremento.

El importe mensual durante las distintas anualidades de vigencia del presente Convenio del complemento ex antigüedad que corresponde la cada trabajador/a según puesto de trabajo y grupo profesional por cada año de antigüedad en la empresa hasta lo 31 de diciembre de 1998 se recoge en el apartado B de las tablas salariales adjuntas.

**Artículo 37.- PLUS DE COMPENSACIÓN**

Por otra parte, y en compensación al dispuesto en el artículo anterior, se crea con efectos desde lo 1 de enero de 1999, en el ámbito de aplicación de este Convenio, un *Plus de Compensación*, cotizable a la Seguridad Social, con el objeto de compensar la pérdida que supone la desaparición de la antigüedad.

El importe mensual durante las distintas anualidades de vigencia del presente Convenio del plus de compensación que corresponde a cada trabajador/a según puesto de trabajo y grupo profesional se recoge en el apartado C de las tablas salariales adjuntas.

**Artículo 38.- COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNOS**

Los trabajadores/las contratados en régimen de jornada común que vean modificado tal régimen por lo de jornada a turnos rotativos, percibirán un complemento consistente en el 20% del Salario Base del Convenio.

**Artículo 39.- DISPONIBILIDADE**

El plus de disponibilidad, con carácter de complemento salarial no consolidable, retribuye a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo la aceptación voluntaria por parte del trabajador de realizar guardas no presenciales, retén o tiempo de disponibilidad había sido del horario de trabajo, ya sea en días laborales o no laborales. Dicho plus retribuye el hecho de estar el trabajador disponible había sido de la jornada habitual de trabajo y, en consecuencia, devengará tanto si el trabajador es requerido para prestar efectivamente trabajo durante el tiempo de guardia o disponibilidad como si el trabajador no es requerido para eslabón.

El importe del plus de disponibilidad será de 18€ dila, incrementándose su importe a 20€ dila desde el mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

A mayores, en caso de que el trabajador sea requerido para prestar trabajo durante el tiempo de guardia o disponibilidad, el tiempo efectivamente trabajado computará a todos los efectos como jornada efectivamente trabajada, debiendo la empresa bien compensar como horas extraordinarias o con un período de descanso equivalente incrementado la razón de 1,5 horas por cada hora trabajada en jornada de lunes a viernes y la razón de 2 horas por cada hora trabajada en fin de semana o festivo.

En el caso de realización de trabajo efectivo durante el tiempo de guardia o disponibilidad, entre la finalización de los trabajos y la incorporación del trabajador a su turno de trabajo común tendrán que transcurrir lo menos 7 horas.

En ningún caso un trabajador podrá estar de guardia durante más de siete días sucesivos, salvo que en la empresa había venido rigiendo un régimen superior de guardias continuadas lo salvo que el trabajador voluntariamente se había adscrito a un régimen superior de guardias continuadas.

**Artículo 40.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Con carácter de complemento salarial, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, la razón, cada una de ellas, de 30 días de salario base, plus ex antigüedad y plus de compensación, debiendo hacerse efectivas el día laborable inmediatamente anterior a 22 de julio y 22 de diciembre respectivamente. Asimismo, con idéntico carácter de complemento salarial, se abonará en los tres primeros meses de cada año una/paga denominada de beneficios, igualmente a razón de 30 días de salario base, plus ex antigüedad y plus de compensación.

**Artículo 41.- DIETAS**

## a) Dietas:

Todo trabajador/a con pleno derecho a dieta percibirá por dieta completa la cantidad de 40,00 euros y por media ayuda la cantidad de 14,44 euros, o bien los gastos a justificar, a la elección de la empresa. Desde el mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo el importe de la dieta completa será de 50,00€ y el importe de la media dieta será de 15,00€.

En las anualidades 2024 y 2025 los importes de las dietas se incrementarán en los porcentajes pactados como incremento salarial en el presente Convenio para cada una de estas anualidades.

En aquellos casos en los que el desplazamiento del trabajador/la por motivos de trabajo suponga a pernocta, con pleno derecho a dieta completa, las empresas adelantarán al trabajador/la el importe de esta, que salvedad de los casos en los que a propia empresa concierne/concuerne y abona a pernocta directamente y en los casos en los que a modalidad elegida sea la de gastos a justificar.

En caso de que se produzcan modificaciones en orden al sistema de abono de los gastos de mantenimiento y alojamiento empleado de modo habitual en la empresa, habrá de comunicarse al trabajador/la con antelación.

## b) Kilometraje:

Cuanto el trabajador/la, por necesidades de la empresa y a requerimiento de esta y aceptación voluntaria de aquel, había tenido que desplazarse empleando su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,19

euros/kilómetro. Esta indemnización no operará cuando se trate del desplazamiento que el trabajador/a tenga que realizar a su centro de trabajo para prestar servicios en este.

En caso de que, durante la vigencia del presente convenio, si modificara el límite no grabado por el IRPF –en la actualidad 0,19 euros/kilómetro-, si revisará automáticamente a cuantía del kilometraje previsto en el presente apartado hasta alcanzar el nuevo límite no grabado por el IRPF.

A los trabajadores/las con pleno derecho a kilometraje conforme el presente apartado, les será de aplicación el dispuesto en el artículo 42 relativo a la póliza de seguros por privación temporal del permiso de conducción.

#### **Artículo 42.- CLAÚSULA DE DESCOLGAMENTO SALARIAL**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, luego del desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- y) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límite/límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una/una situación económica negativa, en casos tales como a existencia de pérdidas actuales o previstas, o la merma persistente de su nivel de ingresos comunes o ventas. En todo caso, se entenderá que a merma es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos comunes o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que a empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas les corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores en el orden y condiciones señalados en él.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no se podrá prolongar más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de los deberes establecidos en convenio relativos a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualesquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, contado desde que la discrepancia le fuera formulada. Cuando no se solicitara la intervención de la comisión o esta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación, conciliación o arbitraje del AGA.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior o estos no solucionaran la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de ella a la Comisión Tripartita Gallega para la Inaplicación de Convenios Colectivos, creada y regulada por el Decreto 101/2015 de la Xunta de Galicia (EDL 2015/125896) cuando a inaplicación de las condiciones de trabajo afectara a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una/una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado para ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, se deberá dictar en plazo no superior a veinticinco días contados desde la fecha del sometimiento del conflicto ante los dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los

acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recorrible conforme el procedimiento y con base en los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que finalizara con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral para los únicos efectos de depósito.

## **CAPÍTULO V**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 43.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuántos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel acomodado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Lo es posible con una/una actitud activa y responsable de las partes integrantes, dirección y trabajadores/las.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en el relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y en el ejercicio de sus concurrencias en materia de información, consulta y colaboración.

## **CAPÍTULO VI**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **Artículo 44.- COMPENSACIÓN EN EL CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

En el caso de incapacidad temporal las empresas abonarán el complemento necesario para que, junto con las prestaciones abonadas por la Seguridad Social, el trabajador/a perciba el importe íntegro de sus retribuciones ata el límite de doce meses, aunque el trabajador/a había sido sustituido.

#### **Artículo 45.- PÓLIZA DE SEGUROS**

Las empresas suscribirán en favor de los trabajadores/las, una/una póliza de seguros que cubra, en el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, los riesgos de muerte e invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y grande invalidez en las siguientes cuantías:

Muerte, invalidez permanente absoluta y grande invalidez: 35.000 euros.

Invalidez permanente total: 28.000 euros.

Con efectos de 1 de enero de 2024, las empresas vendrán obligadas a adaptar las coberturas y cuantías de la póliza de seguros por accidente de trabajo y enfermedad profesional al siguiente:

1. La cuantía cubierta para los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta y grande invalidez derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional será de 40.000€.
2. La cuantía cubierta para el riesgo de invalidez permanente total derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional será de 33.000€.

La póliza a la que se hace referencia en este artículo cubrirá los riesgos ya señalados con las exclusiones previstas en la normativa vigente, quedando en consecuencia excluidos del deber de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas.

No obstante la indemnización que se perciba con cargo al seguro aquí convenido, se había considerado cómo percibida la cuenta de la indemnización que, en su caso, habían podido declarar, con cargo a las empresas, los Tribunales de Justicia en la vía penitenciaria, compensándose ata donde aquella no alcance.

#### **Artículo 46.- PÓLIZA DE SEGUROS POR PRIVACIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN**

Las empresas suscribirán en favor de los trabajadores/las que habitualmente conduzcan vehículos de la empresa, una/una póliza de seguros que, en el caso de privación temporal del permiso de conducir, cubra un subsidio mensual de 300 euros. Se entenderá que existe habitualidad en la conducción cuando el trabajador/a conduzca vehículos de la empresa a lo menos 1/6 de su jornada de trabajo en cómputo mensual.

Se excluye de la cobertura del seguro los supuestos de delitos contra la seguridad del tráfico y alcoholemias.

#### **Artículo 47.- PRÉSTAMO A Los TRABAJADORES/AS**

Las empresas crearán un fondo de préstamos para sus trabajadores/las. Para su concesión, así como para la determinación de su cuantía, se estará al mutuo acuerdo de la empresa y el trabajador/la. El mencionado me lo presta no reportará intereses y su devolución deberá efectuarse en el tiempo que acuerden empresa y trabajador/la.



Las solicitudes de préstamos traerán cómo causa la adquisición de vivienda, automóvil, abono de gasto de enfermedades, etc.

#### **Artículo 48.- PREMIO DE CONSTANCIA**

Los trabajadores/las que, contando con 10 años de antigüedad en la empresa, causen baja en la misma a partir de los 60 años y hasta los 65, tendrán derecho al disfrute de vacaciones retribuidas.

Si la baja se había producido a los 60 años, las vacaciones tendrán una/una duración de 6 meses, reduciéndose tal período de vacaciones en un mes por cada año en que se incremente la edad de baja en la empresa hasta alcanzar los 65 años.

De conformidad con el anterior, los trabajadores/las que cesen en la empresa a los 65 años tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas. Si, cumplidos los 65 años y seis meses de edad, los trabajadores/las no habían habido solicitado la jubilación, perderán el derecho a disfrutar de este complemento.

Las cantidades correspondientes a la retribución de las vacaciones previstas en el presente artículo serán calculadas sobre salario real y, para el suyo disfrute, habrán de solicitarse en el plazo de 3 meses a contar desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

Lo disfrute de las vacaciones previstas en el presente artículo se hará efectivo con la correspondiente antelación al cese efectivo del trabajador/la en la empresa, debiendo este comunicar de forma constatable su decisión a la empresa, que deberá entregar al trabajador/a que solicite el premio de constancia un certificado acreditativo del suyo disfrute, en el que constará el número de meses de vacaciones a los que tiene derecho.

#### **Artículo 49.- JUBILACIÓN PARCIAL**

Las empresas y el personal trabajador podrán acordar la jubilación parcial conforme al previsto en el artículo 215.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y, en los supuestos que tengan cabida en la jubilación parcial en la industria manufacturera, conforme al previsto en la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 6, del mismo texto legal. En estos supuestos, la empresa y el personal trabajador podrán, de mutuo acuerdo, acumular la jornada que subsista para el trabajador/a parcialmente jubilado anualmente a jornadas completas, sea en un único plazo o en varios plazos temporales.

#### **Artículo 50.- TRANSICIÓN DIGITAL**

La empresa informará a la representación legal del personal trabajador con la debida antelación de la toma de decisiones de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial de las condiciones de trabajo pero que habían podido tener cualesquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar las noticias formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida.

### **CAPÍTULO VII**

#### **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 51.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Las partes firmantes acuerdan constituir una/una Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales, integrada por un representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del Convenio y un número de representantes de las Asociaciones firmantes por la parte empresarial igual al total de las centrales sindicales.

Ámbalas dos representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas previa convocatoria de cualesquiera de las partes con 15 días de antelación.

Las funciones básicas de la Comisión tendrán cómo objetivos prioritarios:

1. Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en el ámbito del sector.
2. Prestar asesoramiento a los empresarios y trabajadores/las para evitar y reducir los riesgos que atenten a la integridad física y salud de los trabajadores/las.
3. Dar a conocer las normas y procedimientos que, en materia de seguridad e higiene, dicten los organismos competentes en esta materia.
4. Solicitar informes sobre los resultados estadísticos de los conocimientos médicos que se realicen a los trabajadores/las de este sector.
5. Cantas otras funciones que a Comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la seguridad e higiene en el trabajo en el sector en la provincia de Lugo.

**Artículo 52.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

Las empresas le garantizarán al personal trabajador a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo de conformidad con el previsto en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención.

En el marco del indicado en el párrafo anterior, las empresas estarán obligadas como mínimo a un reconocimiento médico por año natural para todo el personal, no siendo necesaria la realización de reconocimientos médicos generales en los casos en que los reconocimientos médicos específicos de cada puesto de trabajo incluyan las pruebas propias de los reconocimientos generales correspondientes al año natural.

Los reconocimientos médicos serán realizados por entidad acreditada para iso y el tiempo empleado para su realización tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Para el supuesto de que, por razones organizativas de la propia empresa o de la entidad que lleve a cabo el reconocimiento, este no si pueda llevar a cabo dentro de la jornada de trabajo, se le compensarán al personal trabajador las horas invertidas en la realización del dicho reconocimiento.

**Artículo 53.- PRENDAS Y EQUIPOS DE TRABAJO**

Todos los trabajadores/las tendrán derecho a que las empresas les provean de dos uniformes cada año, de uso obligatorio, prohibiéndose, salvo para su lavado y con permiso de la empresa, sacar habia sido de sus locales tales prendas.

Si proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que tenga que realizar labores a la intemperie en réximen de lluvias frecuentes, así como también a los que tuvieran que actuar en lugares encharcados o lodosos.

**Artículo 54.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

Las empresas afectadas por la aplicación del presente Convenio, de conformidad con el establecido en el Artículo 17.2 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre , de Prevención de Riesgos Laborales, habrán de facilitar a los trabajadores/las equipos de protección individual acomodados para lo desempeño de sus funciones, deber que, en el caso de incumplimiento, dará lugar a las sanciones previstas en el referido texto legal.

Del mismo modo, los trabajadores/las afectados por la aplicación del Convenio vendrán obligados al empleo de los equipos de protección individual proporcionados por las empresas, lo eres de conformidad con el establecido en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, deber que, en el caso de incumplimiento, supondrá la comisión de las infracción previstas en la normativa laboral de aplicación.

A los efectos de la elección de los equipos de protección individual idóneos, si tendrán en cuenta todas las circunstancias del puesto de trabajo, así como las circunstancias personales del trabajador/a que habían podido influir en la efectividad del equipo, tales cómo el uso de gafas escalonadas, lo estar afectado de alergias o similares.

**Artículo 55.- CAPACIDAD DISMINUIDA**

1.- Aquellos trabajadores/las que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional o común de larga duración vean reducidas a suyas facultades físicas o intelectuales de manera que sufran una/una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en la empresa en puestos acordes a su capacidad siempre que cuenten con la aptitud o idoneidad para lo nuevo puesto. Si excluyen de este supuesto las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo que impliquen una/una relación de especial confianza con el empresario, tal es el caso de jefaturas, encargado, gerente.

En tal casos el trabajador/a pasará a ocupar el puesto de trabajo y grupo profesional que corresponda a las nuevas funciones o tareas a realizar, percibiendo la retribución correspondiente la dicha categoría.

2.- En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o grande invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, durante un período de tres años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

**Artículo 56.- PROTECCIÓN DE La MATERNIDAD**

La evaluación de riesgos a la que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá de comprender la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo y parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de esa evaluación habían revelado un riesgo para la seguridad de la salud o un posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar el riesgo a través de una/una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Si iso no había sido suficiente, el empresario, previa consulta con

los representantes de los trabajadores, ofertará a la trabajadora un poste de trabajo o una/una función diferente, acuerde con su estado.

#### **Artículo 57.- RECURSO PREVENTIVO**

En los supuestos en los que, de conformidad con el previsto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, si requiera a presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos (riesgos agravados o modificados en el desarrollo de la actividad; actividades o procesos como peligrosos o con riesgos especiales; requerimiento de la Inspección de Trabajo), se seguirá el previsto en el presente artículo.

El Recurso Preventivo será designado libremente por la empresa.

En caso de conflicto en la designación, se tendrán en cuenta, según el supuesto, los siguientes criterios:

- La designación como recurso preventivo recaerá en aquel trabajador que ejerza un control directo sobre un grupo de trabajadores (no inferior a oficial de 1ª).
- En las empresas con un reducido número de trabajadores (inferior a 6) la designación recaerá sobre el trabajador de mayor cualificación profesional (no inferior a oficial de 3ª).
- En las empresas con centros de trabajo temporales -como es el caso de la prestación de servicios en obras-, habido cuenta de la necesidad de que el Recurso Preventivo pueda verificar, visualizar y controlar in situ el desarrollo de las actividades, se realizarán tantas designaciones sean necesarias para garantizar a presencia del Recurso Preventivo en los centros de trabajo sin que la cualificación de los trabajadores designados pueda ser inferior a oficial de 3ª.

En todo caso, se respetará el recogido en el artículo 32.bis de la LPRL y demás de aplicación.

Las empresas dejarán constancia de la designación del Recurso Preventivo a medio de Acta de Nombramiento de Recurso Preventivo cuyo contenido mínimo se ajustará al modelo adjunto al presente Convenio como Anexo III.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 58.- DERECHOS SINDICALES**

Sin perjuicio del dispuesto en la legislación vigente, los trabajadores/las disfrutarán de las siguientes garantías sindicales:

Las empresas darán cuenta de las nuevas contrataciones que realicen a la representación legal de los trabajadores, si existiera.

En todas las empresas con representación legal de los trabajadores, aquellas estarán obligadas a tener un tablero de anuncios para la inserción de propaganda sindical. En cuanto a la inserción de la misma, se estará al dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

De común acuerdo entre las empresas y representación de los trabajadores (comités o delegados), se podrá pactar la acumulación mensual de horas sindicales en un solo representante cuando el plantel fuera superior a 31 trabajadores.

Dentro de las formalidades previstas en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, las empresas facilitarán el ejercicio de reuniones informativas fuera de la jornada laboral y durante dos horas al mes.

Cada uno de los representantes legales de los trabajadores podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas

Quedarán incluidas en este crédito las horas destinadas a asistir a las convocatorias sindicales que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

### **CAPÍTULO IX**

#### **FORMACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 59.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, consideran Formación Profesional para el Empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad de las empresas, con proporcionar los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuadas las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente.

Por eslabón, manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar el máximo la normativa legal vigente en cada momento ajustada las singularidades del sector en la provincia de Lugo, así como entendemos que todas las empresas tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada sus trabajadores con criterios de idoneidad y carácter universal.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

En esta perspectiva, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

- Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas a la información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por lo que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- Estas acciones preferentemente guardarán estrecha relación con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial
- Evitar cualesquier discriminación en el acceso a la formación.
- Velar por la transparencia del subsistema y por la mejora de la calidad de la formación.
- Flexibilizar el acceso a la formación profesional del conjunto de trabajadores/las para facilitar su participación.
- Potenciar el derecho individual de la formación a través de permisos individuales de formación y oferta del contrato programa a que puedan acceder los trabajadores/las libremente.
- Realizar los cursos de formación continua a través de planes de empresa en un 50% dentro de la jornada laboral.
- Los trabajadores/las que participen en cursos de formación continua se les tendrá en cuenta estos cursos a efectos de promoción profesional dentro de la empresa.

#### **Artículo 60.- PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación reconocida por una/una titulación oficial, incluida a correspondiente los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer lo desarrollo profesional y personal los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan servicios.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razón organizativas o de producción.

Por parte de las empresas se pondrán todos los medios para que los trabajadores que lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de permiso individual. (PIF)

Específicamente pondrán a disposición de los trabajadores que lo requieran un modelo de solicitud.

Asimismo, de conformidad con el previsto legalmente, si podrán utilizar estos permisos para lo encendido los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes formales.

El trabajador tendrá derecho:

Lo disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como la una/una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

La adaptación de la jornada común de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional

La formación necesaria para su adaptación las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener la tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

De conformidad con el Art. 23 de el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con la lo menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años.

Este derecho se entenderá cumplido cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial el comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio del anterior, en el podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa su cargo conforme lo previsto en otras leyes.

Lana concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y la empresa.

## **CAPÍTULO X**

### **COMISIÓN MIXTA PARITARIA, IGUALDAD Y LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA**

#### **Artículo 61.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

Las partes firmantes acuerdan crear una/una Comisión Mixta Paritaria del Convenio cómo órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, Comisión que estará compuesta por 6 representantes de la parte empresarial, 2 representantes de la central sindical UGT, 2 representantes de la central sindical CC.OO. y 2 representantes de la central sindical CIG.

Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sometan ambos partes de común acuerdo en asuntos derivados del Convenio.
- c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por normal legal, podan corresponder a los organismos competentes.
- d) Vigilar el cumplimiento del pactado y estudia-lana evolución de las relaciones entre las partes, para la cal estas pondrán en su conocimiento cantas dudas, discrepancias y conflictos se habían producido a consecuencia de la aplicación del Convenio.
- e) Entender cantas otras cuestiones tiendan a la mayor efectividad práctica del Convenio.
- f) Realizar las funciones otorgadas en el presente Convenio relativas a la cláusula de inaplicación salarial.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien en ningún caso tal acuerdos o resoluciones podrán obstruir lo libre ejercicio respeto de las acciones y competencias administrativas y judiciales.

La Comisión Paritaria se reunirá en todo caso la petición de cualesquiera de sus partes integrantes, y siempre que les sea remitida solicitud al respeto por cualesquier interesado. Las consultas o peticiones dirigidas a la Comisión Mixta Paritaria se canalizarán a través de cualesquiera de las organizaciones integrantes de la misma, debiendo ponerse de acuerdo las partes sobre el lugar, fecha y hora de celebración de la reunión necesaria para atender la consulta o petición y levantar acta del acuerdo o desacuerdo en el plazo máximo de 15 dilas natural a contar desde la fecha de la consulta o petición, salvo que los miembros de la Comisión acordaran por unanimidad la necesidad de contar con un plazo mayor de resolución.

En el caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someterán a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo) en los tenérmelos contemplados en el mismo.

En los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete dilas para pronunciarse a contar desde que a discrepancia le había ido prantexada y, en el caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someterán a las modalidades de resolución de conflictos del AGA en los tenérmelos referidos en el párrafo anterior.

#### **Artículo 62.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.**

1.- Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbito, se comprometen a adoptar las medidas que estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualesquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una/una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2.- Conforme al indicado los derechos y obligaciones establecidas en la legislación laboral y en este convenio afectarán por igual al hombre y a la mujer, y las empresas vendrán obligadas a pagar, por igual trabajo, los mismos salarios y complementos sin discriminación de sexo.

3.- En las empresas de más de 50 trabajadores/las, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

4.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar discriminación por razón de sexo.

5.- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6.- Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras cosas las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en tener de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7.- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una/una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales acomodadas respecto de determinados centros de trabajo.

#### **Artículo 63.- PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

Dentro de las empresas los trabajadores y trabajadoras no podrán ser discriminados por razones étnicas, de ideología, sexo, afiliación política o sindical.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo de la empresa tanto para hombres como para mujeres sin discriminación alguna.

Así, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualesquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/con las representantes legales de los trabajadores/las en la manera que se determine en la legislación vigente.

#### **Artículo 64.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIÓN DE ACOSO**

##### Definiciones:

1. Lo acoso sexual es cualesquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una/una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualesquier comportamiento realizado en función del sexo de una/una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se consideran en todo caso discriminatorios lo acoso sexual y lo acoso por razón de sexo.

3. Considerara acoso psicológico o moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a entorno laboral.

Puede dirigirse frente a un trabajador/a subordinado (acoso descendiente), contra un compañero de trabajo (acoso horizontal) o mismo contra un superior jerárquico (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- Intención de dañar
- Persistencia en el tiempo
- Vulneración de derechos fundamentales de la víctima

##### Medidas preventivas:

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1. Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.
2. Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encargo a mandos y directivos.

3. Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todo el personal y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando el más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablero de anuncios, Internet, intranet, etc.)

#### Procedimiento de actuación:

Se protegerá en todo momento, la intimidación, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciante y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, se designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado al personal para su conocimiento, en todo caso se entenderá que a la persona encargada es aquella que ostente la responsabilidad en la empresa, en materia de personal.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos, tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escrita, por parte de la persona víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo esta, en última instancia, si quiere que a la misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

De forma escrita, la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quien ella considere oportuno:

- A la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa (Responsable de Recursos Humanos).
- A la dirección de la empresa
- A los/ las representantes sindicales.

Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación formalizada por escrito, por parte de la persona víctima o tercera persona conocedora de los hechos se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de la dirección de la empresa y/o de los/ las representantes sindicales.

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y si a denuncia interpone una tercera persona, esta deberá también identificarse. Asimismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Recibida la denuncia, se procederá a aperturar expediente informativo, en el cual el Instructor será el responsable del tratamiento de estos casos, y el secretario un representante legal de los trabajadores, para el caso que lo haya, en su defecto un trabajador designado por el Responsable. Para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir del inicio de la instrucción.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y acosador, compartan espacio, ni tiempo laboral, si estas medidas fueran posibles. En cualesquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que a la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

#### Régimen disciplinario:

La constatación de la existencia de acoso, en cualquiera de las modalidades descritas en el presente protocolo, será considerado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y se sancionará, atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

#### Régimen de incompatibilidades:

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado/la) tuviera una/una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una/una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en los que esta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que lo de la persona denunciante o denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

### Protección de datos:

Toda la información relativa a los procedimientos desenvueltos al amparo del presente Protocolo tiene expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de la misma.

### **Artículo 65.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA**

En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio continúan siendo de aplicación las normas legales de carácter general y complementarias del I Acuerdo Marco del Comercio y sus modificaciones posteriores.

### **CAPÍTULO XI**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 66.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Los trabajadores/las que presten servicios en las empresas incluidas en el presente Convenio serán clasificados en atención sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se hará en grupos profesionales con el objeto de alcanzar una/una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores/las y sin que se produzca discriminación por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Los factores de valoración para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:

- a) Conocimientos: formación básica necesaria para cumplir con los cometidos, experiencia adquirida y dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de las tareas o funciones.
- c) Autonomía: grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones.
- d) Responsabilidad: grado de autonomía de acción del titular de la función, nivel de influencia sobre los resultados y relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce mando.
- f) Complejidad: número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

#### Grupo Profesional I:

Realización de funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas.

Se integran en este Grupo los siguientes puestos de trabajo: director, jefe de división, jefe de personal, jefe de compras, jefe de ventas, jefe administrativo, encargado general, jefe de sucursal, jefe de almacén, jefe de grupo, titulado grado superior, titulado grado medio, jefe de sección de servicios, jefe de taller.

#### Grupo Profesional II:

Realización de trabajos cualificados que requieren un idóneo nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo a supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

Se integran en este Grupo los siguientes puestos de trabajo: viaxante, corredor de plaza, dependiente, dependiente mayor, analista de ordenador, contable, cajero, oficial administrativo y operador de máquinas contables, encargado de establecimiento, vendedor, comprador, subastador, profesional de oficio de 1ª, profesional de oficio de 2ª, chófer, capataz.

#### Grupo Profesional III:

Realización de trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones pueden implicar esfuerzo físico y no precisan de formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo de breve adaptación.

Se integran en este Grupo los siguientes puestos de trabajo: ayudante, auxiliar administrativo, aspirante, auxiliar de caja, profesional de oficio de 3ª, chico especializado, chico, cobrador, vigilante, sereno, ordenanza, portero, personal de limpieza.



**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las partes firmantes de este Convenio consideran el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA) cómo canal idóneo para la solución de los conflictos colectivos laborales.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Las partes se comprometen, caso de constituirse una/una mesa de negociación de ámbito autonómico, a acudir a las citadas negociaciones.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Las partes firmantes, conscientes de los perjuicios que para empresas y trabajadores/las ocasionan los supuestos de concurrencia desleal, coinciden en la necesidad de colaborar en la erradicación de tal prácticas, previstas cómo infracción muy grave en la normativa laboral de aplicación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

Las partes firmantes, entendiendo que el Convenio Colectivo tiene que contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas, si comprometen al estudio de los sistemas de productividad que, a mayores de incidir en la competitividad, facilitarían uno reparto mas equitativo de la productividad en la empresa.

Con tal objeto, las partes, separada o conjuntamente, podrán elaborar estudios y propuestas en esta materia para su análisis en futuras negociaciones del Convenio, así como instar tal estudios en otros ámbitos de negociación en los que estén presentes las organizaciones firmantes.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

Las partes firmantes, entendiendo que a negociación colectiva es un ámbito acomodado para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, acuerdan constituir una/una comisión técnica de igualdad en el plazo de dos meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

La Comisión Negociadora del Convenio fijará el número de representantes que integrará la comisión, que en todo caso estará compuesta por igual número de representantes de la parte empresarial y de la parte sindical firmantes del Convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA**

Las partes firmantes dejan constancia de que las regulaciones contenidas en el presente Convenio en el Capítulo II de Contratación y Empleo tienen carácter provisional rigiendo en tanto en cuanto no se produzca la adaptación de la regulación de dichas materias a la normativa laboral vigente en el Acuerdo Marco de Comercio o norma que lo sustituya. Constatada la adaptación de la regulación de tal materias en la negociación estatal, las partes firmantes realizarán las modificaciones oportunas del presente Convenio al fin de adaptarlo al regulado en dicha negociación.

## ANEXO I.- TABLAS 2022.- CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE LUGO

## Apartado La).- Tablas 2022

Vigencia: Desde 01/01/2023

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	SUELDO	PLUS MENSUAL	P. COMP. AÑO	TOTAL ANUAL
Titulado Grado Superior	Grupo Prof. I	1.436,39	52,46	1.330,20	23.505,57
Titulado Grado Medio	Grupo Prof. I	1.292,70	52,46	1.201,20	21.221,22
Director	Grupo Prof. I	1.535,09	52,46	1.418,40	25.074,27
Jefe de división	Grupo Prof. I	1.413,84	52,46	1.309,50	23.146,62
Jefe de personal	Grupo Prof. I	1.389,65	52,46	1.287,75	22.762,02
Jefe de compras	Grupo Prof. I	1.389,65	52,46	1.287,75	22.762,02
Jefe de ventas	Grupo Prof. I	1.389,65	52,46	1.287,75	22.762,02
Encargado general	Grupo Prof. I	1.389,65	52,46	1.287,75	22.762,02
Jefe administrativo	Grupo Prof. I	1.321,70	52,46	1.227,45	21.682,47
Jefe de sucursales	Grupo Prof. I	1.292,14	52,46	1.200,00	21.211,62
Jefe de almacén	Grupo Prof. I	1.292,14	52,46	1.200,00	21.211,62
Jefe de taller	Grupo Prof. I	1.292,14	52,46	1.200,00	21.211,62
Jefe de grupo	Grupo Prof. I	1.244,31	52,46	1.158,00	20.452,17
Jefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	1.244,27	52,46	1.158,00	20.451,57
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	1.210,29	52,46	1.127,85	19.911,72
Viaxante	Grupo Prof. II	1.181,21	52,46	1.100,70	19.448,37
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	1.171,58	52,46	1.091,85	19.295,07
Dependiente	Grupo Prof. II	1.147,41	52,46	1.069,95	18.910,62
Dependiente mayor	Grupo Prof. II	1.256,48	52,46	1.168,05	20.644,77
Ayudante	Grupo Prof. III	1.112,20	52,46	1.038,75	18.351,27
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	1.147,41	52,46	1.069,95	18.910,62
Contable	Grupo Prof. II	1.181,18	52,46	1.100,55	19.447,77
Cajero	Grupo Prof. II	1.181,18	52,46	1.100,55	19.447,77
Oficial administrativo y operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	1.147,41	52,46	1.069,95	18.910,62
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	1.112,20	52,46	1.038,75	18.351,27
Auxiliar de caja	Grupo Prof. III	1.129,64	52,46	1.054,05	18.628,17
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	1.129,76	52,46	1.038,75	18.614,67
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	1.112,20	52,46	1.038,75	18.351,27
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	1.112,20	52,46	1.038,75	18.351,27
Chófer	Grupo Prof. II	1.112,20	52,46	1.038,75	18.351,27

Capataz	Grupo Prof. II	1.112,2 0	52,46	1.038,75	18.351,27
Chico especializado	Grupo Prof. III	1.112,2 0	52,46	1.038,75	18.351,27
Chico	Grupo Prof. III	1.112,2 0	52,46	1.038,75	18.351,27
Cobrador	Grupo Prof. III	1.112,2 0	52,46	1.038,75	18.351,27
Vigilante, sereno, ordenanza, portero	Grupo Prof. III	1.112,2 0	52,46	1.038,75	18.351,27

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

**Apartado B).- Complemento Ex Antigüedad 2022**

(Complemento por cada año de servicio hasta lo 31/12/1998)

**Vigencia: Desde 01/01/2023**

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	COMPL. MENSUAL	COMPL. ANUAL
Titulado Grado Superior	Grupo Prof. I	17,99	269,85
Titulado Grado Medio	Grupo Prof. I	16,14	242,10
Director	Grupo Prof. I	19,16	287,40
Jefe de división	Grupo Prof. I	17,68	265,20
Jefe de personal	Grupo Prof. I	17,36	260,40
Jefe de compras	Grupo Prof. I	17,36	260,40
Jefe de ventas	Grupo Prof. I	17,36	260,40
Encargado general	Grupo Prof. I	17,36	260,40
Jefe administrativo	Grupo Prof. I	16,51	247,65
Jefe de sucursales	Grupo Prof. I	16,14	242,10
Jefe de almacén	Grupo Prof. I	16,14	242,10
Jefe de taller	Grupo Prof. I	16,14	242,10
Jefe de grupo	Grupo Prof. I	15,56	233,40
Jefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	15,56	233,40
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	15,15	227,25
Viaxante	Grupo Prof. II	14,76	221,40
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	14,67	220,05
Dependiente	Grupo Prof. II	14,33	214,95
Dependiente mayor	Grupo Prof. II	15,70	235,50
Ayudante	Grupo Prof. III	13,91	208,65
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	14,33	214,95
Contable	Grupo Prof. II	14,76	221,40
Cajero	Grupo Prof. II	14,76	221,40
Oficial administrativo y operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	14,33	214,95
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	13,91	208,65
Auxiliar de caja	Grupo Prof. III	14,12	211,80
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	13,91	208,65
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	13,91	208,65
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	13,91	208,65
Chófer	Grupo Prof. II	13,91	208,65
Capataz	Grupo Prof. II	13,91	208,65
Chico especializado	Grupo Prof. III	13,91	208,65
Chico	Grupo Prof. III	13,91	208,65
Cobrador	Grupo Prof. III	13,91	208,65
Vigilante, sereno, ordenanza, portero	Grupo Prof. III	13,91	208,65

**Apartado C).- Plus Compensación 2022****Vigencia: Desde 01/01/2023**

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	PLUS MENSUAL	PLUS ANUAL
Titulado Grado Superior	Grupo Prof. I	88,68	1.330,20
Titulado Grado Medio	Grupo Prof. I	80,08	1.201,20
Director	Grupo Prof. I	94,56	1.418,40
Jefe de división	Grupo Prof. I	87,30	1.309,50
Jefe de personal	Grupo Prof. I	85,85	1.287,75
Jefe de compras	Grupo Prof. I	85,85	1.287,75
Jefe de ventas	Grupo Prof. I	85,85	1.287,75
Encargado general	Grupo Prof. I	85,85	1.287,75
Jefe administrativo	Grupo Prof. I	81,83	1.227,45
Jefe de sucursales	Grupo Prof. I	80,00	1.200,00
Jefe de almacén	Grupo Prof. I	80,00	1.200,00
Jefe de taller	Grupo Prof. I	80,00	1.200,00
Jefe de grupo	Grupo Prof. I	77,20	1.158,00
Jefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	77,20	1.158,00
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	75,19	1.127,85
Viaxante	Grupo Prof. II	73,38	1.100,70
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	72,79	1.091,85
Dependiente	Grupo Prof. II	71,33	1.069,95
Dependiente mayor	Grupo Prof. II	77,87	1.168,05
Ayudante	Grupo Prof. III	69,25	1.038,75
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	71,33	1.069,95
Contable	Grupo Prof. II	73,37	1.100,55
Cajero	Grupo Prof. II	73,37	1.100,55
Oficial administrativo y operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	71,33	1.069,95
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	69,25	1.038,75
Auxiliar de caja	Grupo Prof. III	70,27	1.054,05
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	69,25	1.038,75
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	69,25	1.038,75
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	69,25	1.038,75
Chófer	Grupo Prof. II	69,25	1.038,75
Capataz	Grupo Prof. II	69,25	1.038,75
Chico especializado	Grupo Prof. III	69,25	1.038,75
Chico	Grupo Prof. III	69,25	1.038,75
Cobrador	Grupo Prof. III	69,25	1.038,75
Vigilante, sereno, ordenanza, portero	Grupo Prof. III	69,25	1.038,75

## ANEXO II.- TABLAS 2023.- CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE LUGO

## Apartado La).- Tablas 2023

Vigencia: Desde 01/01/2023 a 31/12/2023

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	SUELDO	PLUS MENSUAL	P. COMP. AÑO	TOTAL ANUAL
Titulado Grado Superior	Grupo Prof. I	1.486,66	54,30	1.376,70	24.328,20
Titulado Grado Medio	Grupo Prof. I	1.337,94	54,30	1.243,20	21.963,90
Director	Grupo Prof. I	1.588,82	54,30	1.468,05	25.951,95
Jefe de división	Grupo Prof. I	1.463,32	54,30	1.355,40	23.956,80
Jefe de personal	Grupo Prof. I	1.438,29	54,30	1.332,75	23.558,70
Jefe de compras	Grupo Prof. I	1.438,29	54,30	1.332,75	23.558,70
Jefe de ventas	Grupo Prof. I	1.438,29	54,30	1.332,75	23.558,70
Encargado general	Grupo Prof. I	1.438,29	54,30	1.332,75	23.558,70
Jefe administrativo	Grupo Prof. I	1.367,96	54,30	1.270,35	22.441,35
Jefe de sucursales	Grupo Prof. I	1.337,36	54,30	1.242,00	21.954,00
Jefe de almacén	Grupo Prof. I	1.337,36	54,30	1.242,00	21.954,00
Jefe de taller	Grupo Prof. I	1.337,36	54,30	1.242,00	21.954,00
Jefe de grupo	Grupo Prof. I	1.287,86	54,30	1.198,50	21.168,00
Jefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	1.287,82	54,30	1.198,50	21.167,40
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	1.252,65	54,30	1.167,30	20.608,65
Viaxante	Grupo Prof. II	1.222,55	54,30	1.139,25	20.129,10
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	1.212,59	54,30	1.130,10	19.970,55
Dependiente	Grupo Prof. II	1.187,57	54,30	1.107,45	19.572,60
Dependiente mayor	Grupo Prof. II	1.300,46	54,30	1.209,00	21.367,50
Ayudante	Grupo Prof. III	1.151,13	54,30	1.075,05	18.993,60
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	1.187,57	54,30	1.107,45	19.572,60
Contable	Grupo Prof. II	1.222,52	54,30	1.139,10	20.128,50
Cajero	Grupo Prof. II	1.222,52	54,30	1.139,10	20.128,50
Oficial administrativo y operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	1.187,57	54,30	1.107,45	19.572,60
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	1.151,13	54,30	1.075,05	18.993,60
Auxiliar de caja	Grupo Prof. III	1.169,18	54,30	1.090,95	19.280,25
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	1.169,30	54,30	1.075,05	19.266,15
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	1.151,13	54,30	1.075,05	18.993,60
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	1.151,13	54,30	1.075,05	18.993,60
Chófer	Grupo Prof. II	1.151,13	54,30	1.075,05	18.993,60

Capataz	Grupo Prof. II	1.151,1 3	54,30	1.075,05	18.993,60
Chico especializado	Grupo Prof. III	1.151,1 3	54,30	1.075,05	18.993,60
Chico	Grupo Prof. III	1.151,1 3	54,30	1.075,05	18.993,60
Cobrador	Grupo Prof. III	1.151,1 3	54,30	1.075,05	18.993,60
Vigilante, sereno, ordenanza, portero	Grupo Prof. III	1.151,1 3	54,30	1.075,05	18.993,60

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

**Apartado B).- Complemento Ex Antigüedad 2023**

(Complemento por cada año de servicio hasta lo 31/12/1998)

**Vigencia: Desde 01/01/2023 a 31/12/2023**

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	COMPL. MENSUAL	COMPL. ANUAL
Titulado Grado Superior	Grupo Prof. I	18,62	279,30
Titulado Grado Medio	Grupo Prof. I	16,70	250,50
Director	Grupo Prof. I	19,83	297,45
Jefe de división	Grupo Prof. I	18,30	274,50
Jefe de personal	Grupo Prof. I	17,97	269,55
Jefe de compras	Grupo Prof. I	17,97	269,55
Jefe de ventas	Grupo Prof. I	17,97	269,55
Encargado general	Grupo Prof. I	17,97	269,55
Jefe administrativo	Grupo Prof. I	17,09	256,35
Jefe de sucursales	Grupo Prof. I	16,70	250,50
Jefe de almacén	Grupo Prof. I	16,70	250,50
Jefe de taller	Grupo Prof. I	16,70	250,50
Jefe de grupo	Grupo Prof. I	16,10	241,50
Jefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	16,10	241,50
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	15,68	235,20
Viaxante	Grupo Prof. II	15,28	229,20
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	15,18	227,70
Dependiente	Grupo Prof. II	14,83	222,45
Dependiente mayor	Grupo Prof. II	16,25	243,75
Ayudante	Grupo Prof. III	14,40	216,00
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	14,83	222,45
Contable	Grupo Prof. II	15,28	229,20
Cajero	Grupo Prof. II	15,28	229,20
Oficial administrativo y operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	14,83	222,45
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	14,40	216,00
Auxiliar de caja	Grupo Prof. III	14,61	219,15
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	14,40	216,00
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	14,40	216,00
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	14,40	216,00
Chófer	Grupo Prof. II	14,40	216,00
Capataz	Grupo Prof. II	14,40	216,00
Chico especializado	Grupo Prof. III	14,40	216,00
Chico	Grupo Prof. III	14,40	216,00
Cobrador	Grupo Prof. III	14,40	216,00
Vigilante, sereno, ordenanza, portero	Grupo Prof. III	14,40	216,00



**Apartado C).- Plus Compensación 2023****Vigencia: Desde 01/01/2023 a 31/12/2023**

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	PLUS MENSUAL	PLUS ANUAL
Titulado Grado Superior	Grupo Prof. I	91,78	1.376,70
Titulado Grado Medio	Grupo Prof. I	82,88	1.243,20
Director	Grupo Prof. I	97,87	1.468,05
Jefe de división	Grupo Prof. I	90,36	1.355,40
Jefe de personal	Grupo Prof. I	88,85	1.332,75
Jefe de compras	Grupo Prof. I	88,85	1.332,75
Jefe de ventas	Grupo Prof. I	88,85	1.332,75
Encargado general	Grupo Prof. I	88,85	1.332,75
Jefe administrativo	Grupo Prof. I	84,69	1.270,35
Jefe de sucursales	Grupo Prof. I	82,80	1.242,00
Jefe de almacén	Grupo Prof. I	82,80	1.242,00
Jefe de taller	Grupo Prof. I	82,80	1.242,00
Jefe de grupo	Grupo Prof. I	79,90	1.198,50
Jefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	79,90	1.198,50
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	77,82	1.167,30
Viaxante	Grupo Prof. II	75,95	1.139,25
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	75,34	1.130,10
Dependiente	Grupo Prof. II	73,83	1.107,45
Dependiente mayor	Grupo Prof. II	80,60	1.209,00
Ayudante	Grupo Prof. III	71,67	1.075,05
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	73,83	1.107,45
Contable	Grupo Prof. II	75,94	1.139,10
Cajero	Grupo Prof. II	75,94	1.139,10
Oficial administrativo y operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	73,83	1.107,45
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	71,67	1.075,05
Auxiliar de caja	Grupo Prof. III	72,73	1.090,95
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	71,67	1.075,05
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	71,67	1.075,05
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	71,67	1.075,05
Chófer	Grupo Prof. II	71,67	1.075,05
Capataz	Grupo Prof. II	71,67	1.075,05
Chico especializado	Grupo Prof. III	71,67	1.075,05
Chico	Grupo Prof. III	71,67	1.075,05
Cobrador	Grupo Prof. III	71,67	1.075,05
Vigilante, sereno, ordenanza, portero	Grupo Prof. III	71,67	1.075,05

ANEXO III.- CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE LUGO

ACTA DE NOMBRAMIENTO DE RECURSO PREVENTIVO

D./Dña \_\_\_\_\_ con número de DNI \_\_\_\_\_  
y cómo trabajador/la de la empresa  
la .....de de 20.....

Le comunicamos que en virtud del establecido en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 22 bis del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención y tras realizar la preceptiva formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se decidió nombrarle

Recurso Preventivo siendo: (marcar con una/una x)

- Trabajadora o Trabajador Asignada.
- Trabajadora o Trabajador Designada.
- Miembro del Servicio de Prevención Propio.
- Miembro del Servicio de Prevención Enajeno.

Sus funciones serán: Vigilar el cumplimiento, adecuación y eficacia de las actividades preventivas a llevar a cabo en relación con los riesgos derivados de la situación objeto de su presencia ..... dar las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento, así como comunicar a la persona responsable de la empresa D./Dña..... localizable por el te seguí medio .....la ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las actividades preventivas.

Además de estas funciones, le comunicara que en las actividades o procesos en los que actúa cómo recurso preventivo, (marcar con una x)

- Tiene capacidad para paralizar los trabajos
- No tiene capacidad para paralizar los trabajos

Para lo desempeño del conjunto de sus funciones se le facilitan los siguientes documentos: .....  
.....  
.....

Fdo.: Responsable de lana empresa      Fdo.: Persona nominada

### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000475011982

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Siderometalúrgica de Lugo, firmado el día 4 de julio de 2023, por la representación empresarial y de las centrales sindicales CC.OO. (44,96%), U.G.T. (27,91%) y C.I.G. (23,26%), cómo miembros de la comisión negociadora y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios de esta jefatura territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugo, 10 de julio de 2023.- La jefa territorial, Pilar Fernández López.

#### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE SIDEROMETALÚRGICA DE LUGO

##### CAPÍTULO I

##### EXTENSIÓN Y ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

##### **Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

El ámbito funcional de la industria y los servicios del metal comprende a todas las empresas y trabajadores/las que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el sector, o tareas de instalación, montaje, reparación mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tal servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y botería, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y red telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenimiento de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, montaje, lectura y mantenimiento de contadores eléctricos, fabricación y montaje de rótulos luminosos, instalación y mantenimiento de parques eólicos, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o semejantes a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Las actividades antes señaladas, que en razón del suyo desempeño prevalente en la empresa resultan integradas en el campo de aplicación del presente Convenio, si relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el Anexo I del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Noticias Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM), antes Acuerdo Estatal del Sector del Metal, publicado en el BOE de 12 de enero de 2022.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del Convenio Colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Dará lugar a la aplicación del convenio el desarrollo por parte de cualesquiera de las actividades referidas en los párrafos anteriores, lo es con independencia de tratarse de la única actividad de la empresa o no; con independencia de tratarse de la actividad principal de la empresa o no (actividad secundaria, accesoria o incluso ocasional); y con independencia de prestarse la actividad cómo empresa principal o cómo empresa contratista o subcontratista de otra, pertenezca esta última o no al ámbito del metal.

Las condiciones pactadas en el Convenio Provincial, en su globalidad, tienen carácter de mínimos obligatorios.

**Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL**

La normas de este Convenio serán de aplicación a las empresas emplazadas en la provincia de Lugo y al personal que en las mismas presten sus servicios.

**Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL**

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde lo 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, retrotraéndose sus efectos a 1 de enero de 2022 conforme al dispuesto en el presente texto.

**Artículo 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA**

Quedará automáticamente denunciado el Convenio con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual Convenio ata la entrada en vigor del siguiente.

**Artículo 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Todas las mejoras contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas. Dentro de las condiciones pactadas se respetarán las situaciones que impliquen para el trabajador/a condiciones más beneficiosas que las aquí dictadas, manteniéndose las “ad personam” en cuanto excedan del cómputo anual.

**Artículo 6.- PUBLICIDAD DEL CONVENIO**

Las empresas de ámbito de este Convenio tendrán que haber expuesto en sus centros de trabajo un ejemplar del mismo para lo debido conocimiento de todo el personal.

**CAPÍTULO II****CONTRATACIÓN Y EMPLEO****Artículo 7.- CRITERIOS GENERALES**

Las partes firmantes del presente Convenio consideran cómo objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo comprometiéndose a propiciar dentro de marcos negociados las medidas necesarias para la consecución del dicho objetivo en el conjunto de las empresas del sector.

**Artículo 8.- CONTRATO DE TRABAJO**

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento y a las normas específicas previstas en el presente Capítulo, debiendo constar por escrito los contratos de trabajo siempre que así lo exija una/una disposición legal y, en todo caso, los contratos de duración determinada regulados en el artículo 11 del presente Convenio, los contratos fijos-discontinuos regulados en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y los contratos a tiempo parcial, sean de duración indefinida o temporal, regulados en el artículo 12 del presente Convenio.

Del mismo modo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los contratos de trabajo de duración determinada y los pactos de horas complementarias.

Se hará constar en el contrato de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten. En todo caso se considerará contenido mínimo del contrato de trabajo formalizado por escrito el siguiente: la identificación de las partes contratantes, duración del contrato, jornada de trabajo, duración de las vacaciones, centro de trabajo, grupo, nivel o categoría profesional del trabajador/la, retribución pactada y la expresión del convenio colectivo aplicable.

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado y/o tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato y de la jornada laboral pactada.

**Artículo 9.- PERÍODO DE PRUEBA**

Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- Técnicos titulados.- 6 meses
- Técnicos no titulados.- 2 meses
- Administrativos.- 1 mes
- Profesionales de oficio.- 1 mes
- Resto del personal.- 15 días

En el no regulado habrá que atenerse al dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Durante la duración del aludido período de prueba será de aplicación la totalidad del establecido en el presente Convenio. Será nulo cualesquier pacto individual por lo que se amplíe la duración de los períodos que se establecen.

Transcurrido el período de prueba sin que se produzca desestimación por cualesquiera de las partes el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/la en la empresa. Previo acuerdo entre las partes, las situaciones de incapacidad temporal que afecten al trabajador/la durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

#### **Artículo 10.- CONTRATACIÓN ESTABLE O INDEFINIDA**

1.- Las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de alcanzar una/una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo un plantel fijo mínimo de las empresas de madres de 3 trabajadores del 60% del plantel total y del 70% para las empresas de madres de 15 trabajadores/las.

A los efectos del cálculo del plantel fijo de las empresas, se tomará en cuenta la media de los últimos 24 meses.

2.- Se exceptúan del previsto en el apartado anterior las empresas de nueva creación y las empresas que, durante la vigencia del Convenio, incrementen su plantel total de modo significativo, entendiéndose que tiene lugar incremento significativo cuando incrementen el número de trabajadores/las de la empresa a lo menos en un 30%.

Las empresas a las que se hace referencia en este apartado contarán con un período de carencia de 2 años para el cumplimiento del plantel fijo mínimo de manera que, al cumplirse 3 años, bien desde la creación de la empresa, bien desde el incremento significativo del empleo, dichas empresas habrán de cumplir el establecido en el apartado 1 tomándose como referencia la media del plantel fijo de los últimos 12 meses.

3.- La tasa de estabilidad fijada en el presente artículo se tendrá en cuenta a los efectos de acceso o mejora de los incentivos a la contratación que las Administraciones Públicas, en su caso, establezcan en sus políticas de empleo.

#### **Artículo 11.- CONTRATACIÓN EVENTUAL**

##### **1.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional**

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional tendrá por objeto el desempeño de una/una actividad laboral destinada a adquirir una/una práctica profesional acomodada a los correspondientes niveles de estudios de las personas trabajadoras y se regirá por las reglas establecidas en el presente artículo y por las reglas establecidas en el artículo 11, apartados 3 y 4, del Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle, sin perjuicio del establecido en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

La duración de este contrato no podrá exceder de un año ni ser inferior a 6 meses.

La retribución mínima garantizada por el tiempo de trabajo efectivo de las personas trabajadoras contratadas para la obtención de la práctica profesional en el ámbito del presente Convenio será a siguiente, sin que en ningún caso dicta retribución pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo ni al 70% del salario del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas:

Año 2023.- 1.082,64 € mensuales

Año 2024.- 1.111,33 € mensuales

Año 2025.- 1.140,78 € mensuales

Para el caso de contratos en prácticas formalizados con anterioridad a la reforma del Estatuto de los Trabajadores del Real Decreto-Ley 32/2021 la retribución mínima garantizada en la segunda anualidad de vigencia del contrato será a siguiente:

Año 2023.- 1.232,33 € mensuales

Año 2024.- 1.264,99 € mensuales

Las empresas que, durante la vigencia del presente Convenio, hayan contratado personal al bies de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, al término de los mismos convertirán a lo menos un 40% de estos contratos en contratos indefinidos.

##### **2.- Contrato de formación en alternancia**

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo y se regirá por las reglas establecidas en el presente artículo y por las reglas establecidas en el artículo 11, apartados 2 y 4, del Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle, sin perjuicio del establecido en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

Habida cuenta de que el contrato para la formación debe ser fundamentalmente un contrato formativo, no cabrá en el ámbito de aplicación del presente convenio la formalización de un contrato de trabajo para la formación

que tenga por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para lo desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo no cualificado.

En todo caso el salario de contratación de los trabajadores/las para la formación será como mínimo igual al 75% y 90% del salario base del grupo profesional y nivel para lo cual se me la ser el trabajador/la durante, respectivamente, el primero, y lo según año de vigencia del contrato. El resto de las condiciones laborales, tales como pluses, se percibirán en proporción el tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las empresas que, durante la vigencia del presente Convenio, hayan contratado personal al bies de los contratos de formación en alternancia, al término de los mismos convertirán a lo menos un 40% de estos contratos en contratos indefinidos.

### **3.- Contrato de circunstancias de la producción**

El contrato de circunstancias de la producción tendrá por objeto, de un lado, lo atender el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y lo que se requiere (incluidas aquellas que se deriven de las vacaciones anuales) y, de otro lado, atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una/una duración reducida y delimitada y se regirá por las reglas establecidas en el presente artículo y por las reglas establecidas en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle, sin perjuicio del establecido en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

La duración de este contrato, en el caso de tener por objeto el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y lo que se requiere, podrán tener una/una duración máxima de doce meses de conformidad con el señalado en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### **4.- Contrato para el relevo de persona trabajadora**

El contrato para el relevo de persona trabajadora tendrá por objeto bien a relevo de una/una persona trabajadora con pleno derecho a reserva de puesto de trabajo, bien para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora cuando a reducción se ampare en causas legales o reguladas en el convenio colectivo, bien a cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo y se regirá por las reglas establecidas en el presente artículo y por las reglas establecidas en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle, sin perjuicio del establecido en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

### **Artículo 12.- CONTRATO A tiempo parcial Y FOMENTO DE La CONTRATACIÓN A tiempo completo**

En el ámbito de aplicación del presente Convenio no podrán concertarse contratos a tiempo parcial cuya jornada no exceda de cuatro horas diarias en régimen de jornada partida, debiendo concertarse en consecuencia dichos contratos en régimen de jornada continuada.

Con independencia y sin perjuicio del anterior, y con el objetivo de que los trabajadores contratados a tiempo parcial que presten servicios en un centro de trabajo puedan pasar a jornada completa, venido así mejorada su empleabilidad, estableciera el siguiente régimen:

Cuando se produzcan vacantes en un centro de trabajo que vayan a ser cubiertas por nuevas contrataciones, esto es, cuando no vayan a ser amortizadas, los trabajadores del centro de trabajo con jornada parcial tendrán preferencia, antes de las nuevas contrataciones, a la ampliación de su jornada de trabajo, siempre que la vacante esté referida la un puesto de trabajo para lo cual el trabajador esté calificado.

En su caso, la empresa no tendrá que reconocer, respeto de la nueva jornada ampliada y, por lo tanto, abonar, la antigüedad que el trabajador había tenido reconocida por el resto de su jornada laboral.

Para el caso de que haya varios trabajadores del centro de trabajo con jornada parcial interesados en la ampliación de su jornada, si seguirá a siguiente orden de preferencia:

1. Trabajadores del centro de trabajo que sufrirán reducciones de la jornada en la empresa. En el caso de haber en este colectivo mas de un trabajador interesado en la ampliación, si seguirá el orden de mayor antigüedad en la empresa.
2. Trabajadores del centro de trabajo por orden de mayor antigüedad en la solicitud de ampliación. En el caso de haber varios trabajadores interesados que misma antigüedad en la solicitud de ampliación, si seguirá el orden de mayor antigüedad en la empresa.

Cabrán excepciones al régimen anterior cuando existan razones organizativas o productivas justificadas, tal es el caso de la necesidad de la empresa de reubicar trabajadores por la amortización de su puesto de trabajo.

Si excluyen del derecho al incremento de la jornada regulado en el presente artículo los trabajadores que estén prestando servicios a tiempo completo teniéndose en cuenta su prestación de servicios para un o varias empresas, en este o en otros sectores de actividad.

**Artículo 13.- PREAVISO FINAL DE CONTRATO**

1.- A La finalización del contrato de trabajo la empresa estará obligada a notificarlo cese al trabajador/la por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización de los contratos de duración igual o superior a los 6 meses.

El incumplimiento de este deber por parte de la empresa llevará emparejado el derecho del trabajador/la a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en los plazos de preaviso.

2.- Por su parte, los trabajadores/las que deseen cesar voluntariamente en el servicio en la empresa y estén contratados a medio de contrato de duración igual el superior a los 6 meses, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos.- 30 días
- Empleados u operarios.- 15 días

El incumplimiento del deber de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/la una/una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

3.- La empresa le entregará al trabajador/la copia del finiquito con 5 días de antelación al cese.

No se dará tal deber, y ponerlo te conseguí no nace este derecho, si el trabajador/a cesa voluntariamente en la empresa e incumple que su deber de avisar con la debida antelación.

**Artículo 14.- INDEMNIZACIÓN CONTRATOS NO INDEFINIDOS**

Las empresas acogidas la este Convenio abonarán a los trabajadores/las a la finalización de los contratos temporales, incluidos los contratos de interinidad y los contratos formativos, cualesquiera que fuera la fecha en la que se habían concertado, una/una indemnización de cuantía equivalente la:

- a) En el caso de empresas con una/una tasa de estabilidad [porcentaje de trabajadores fijos con relación al total de la plantilla] igual o superior a la prevista, para cada período, en el artículo 10 del presente Convenio: 12 días de salarios por cada año de servicio.
- b) En el caso de empresas con una/una tasa de estabilidad inferior: 14 días de salarios por cada año de servicio.

A los efectos anteriores, se tendrá en cuenta cómo tasa de estabilidad la media de trabajadores/las fijos de los últimos meses anteriores a la fecha de finalización del contrato temporal con relación a la media de la plantilla total de la empresa para el mismo período.

Esta indemnización habrá de incluirse en el recibo de salarios que liquidación correspondiente al cese.

Para el caso de que a normativa general laboral establezca, durante la vigencia del presente Convenio, indemnizaciones superiores a las previstas en el presente artículo, se aplicarán automáticamente estas últimas.

**Artículo 15.- SUBCONTRATACIÓN**

Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios a la propia actividad de aquellos, responderán ante los trabajadores/las de las empresas contratistas o subcontratistas en las condiciones y con los límites/limites establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, quedando referida dicha responsabilidad a los deberes de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando a empresa concierte/concerte un contrato de prestación de obras o servicios con una/una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, el número de trabajadores/las que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

**Artículo 16.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuando contraten los servicios de ETTs, exigirán la estas que garanticen a los trabajadores/las puestos su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio.

En cualesquier caso la utilización de los contratos de puesta a disposición de las ETTs queda limitada a la realización de tareas especiales no habituales dentro de la actividad normal de la empresa; a la cobertura de imprevistos tales como incapacidad temporal, vacaciones o licencias; y a la satisfacción de necesidades temporales cuando se acredite la imposibilidad de encontrar personal propio.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo que en la Evaluación de Riesgos Laborales habían sido considerados de riesgo grave o muy grave para la seguridad y salud de los trabajadores/las.

**Artículo 17.- SUBROGACIÓN**

Si a la finalización de un contrato temporal de mantenimiento o servicio industrial suscrito en el sector público, o en el privado en los sectores que a continuación se relacionan, las funciones del mantenimiento o servicio se continuaran por otra empresa, los trabajadores/las de la empresa cesante por esta causa tendrán derecho a pasar a la noticia adjudicataria.

- Mantenimiento del sector eólico.
- Mantenimiento del sector de primera y segunda transformación de la madera
- Mantenimiento del sector de telecomunicaciones,
- Mantenimiento y montaje de líneas eléctricas, generación, transporte y distribución.
- Sector nuclear - Petroquímico - De refino.
- Alumbrado público y semáforos de poblaciones o agrupaciones de entes de derecho público.
- Cementeras y ciclos .
- Parques temáticos
- Sector de producción del aluminio primario y tratamiento/transformación de bauxita.

La Comisión Negociadora del presente Convenio, durante la vigencia del mismo, podrá establecer otros sectores sujetos al régimen de subrogación, previo acuerdo de la misma con las mayorías pertinentes.

La noticia adjudicataria se subrogará en los derechos y condiciones de los trabajadores/las, con las limitaciones y exclusiones que a continuación se exponen:

- a) La subrogación solo alcanzará a los trabajadores/las de la empresa cesante con contrato de cualesquier tipo en vigor a la data de hacerse efectiva la subrogación con una/una antigüedad igual o superior a seis meses en la contrata, entendiéndose a estos efectos que se reúne el requisito de antigüedad cuando el trabajador/a hubiera prestado servicios exclusivamente en las instalaciones de la empresa principal durante los seis meses anteriores a la subrogación, no aplicándose por tanto esta a los trabajadores/las que habían estado vinculados a la empresa cesante en otras contratas, instalaciones o centros a los correspondientes al servicio finalizado, total o parcialmente.
- b) Cuando a empresa principal rescinda el contrato y tome a su cargo directamente a actividad objeto del mismo por tiempo no superior a seis meses, si se probara que los servicios se reiniciaron por uno nuevo contratista antes de transcurridos los seis meses referidos, no desaparecerá el carácter vinculante de este artículo, teniendo derecho el personal de la empresa saliente que reúna los requisitos a ser subrogado por el nuevo adjudicatario desde el momento en que este había tenido conocimiento del interés de los trabajadores/las en la subrogación.
- c) La subrogación también alcanzará al personal que, reuniendo los requisitos establecidos en el apartado anterior, estén incurso en alguna de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del vigente Estatuto de los Trabajadores.
- d) Para hacer efectiva la subrogación, la noticia empresa adjudicataria comunicará a la empresa saliente, de manera fidedigna, ser la noticia adjudicataria.
- e) Su vez, la empresa saliente vendrá obligada a comunicar a la empresa entrante o noticia adjudicataria su cese en la contrata, así como la relación nominal del personal que tiene que ser subrogado de conformidad con el presente artículo. A estos efectos la empresa saliente entregará a la empresa entrante o noticia adjudicataria, en el plazo máximo de 3 días laborales a contar desde que tenga conocimiento de la nueva empresa adjudicataria, a siguiente documentación:

Relación completa del personal a lo que alcanza el derecho de subrogación.



Copia de los contratos individuales y, en su caso, prórrogas, de los trabajadores/las a los que alcanza el derecho de subrogación.

Copia de las nóminas de los últimos seis meses de los trabajadores/las a los que alcanza el derecho de subrogación, así como la liquidación de haber de estos.

Certificado de estar al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social.

Copia de los TC2 de los últimos seis meses.

En su caso, copia de los pactos de empresa suscritos con la representación legal de los trabajadores, debidamente inscritos. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante siempre que se suscribieran con seis meses de antelación, exigiéndose el mismo requisito de antigüedad para lo respecto a las mejoras o condiciones mas beneficiosas de las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

f) La empresa saliente será la única responsable del pago de salarios y cuotas de Seguridad Social correspondientes al período de tiempo en el que los trabajadores/las subrogados habían estado a su servicio.

### **CAPÍTULO III**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

##### **Artículo 18.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Los trabajadores/las que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas madres representativas que desarrollen los trabajadores/las.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas para los puestos cualificados y niveles profesionales inferiores.

Esta noticia clasificación profesional pretende alcanzar una/una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una/una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que coja discriminación alguna por razones de edad, sexo o cualquier otra índole.

##### **Artículo 19.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN**

Todos los trabajadores/las afectados por este Convenio serán adscritos a uno determinado grupo profesional y la una/una división funcional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/la. Lo desempeño de las funciones que soporta su clasificación organizativa constituye el contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualesquier nivel de la misma; recibiendo previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifiquen en este Convenio.

Los grupos profesionales atardecen, durante la vigencia del presente Convenio, los indicados en el Anexo V, que incluye el encuadramiento y la descripción de funciones.

A los trabajadores/las que a fecha 31 de diciembre de 2007 habían estado contratados en categorías de ayudante ingeniero y delineante/dibujante proyeccionista si les respetará el salario que venían cobrando.

##### **Artículo 20.- MOVILIDADE FUNCIONAL: CONCEPTO Y PRINCIPIOS GENERALES**

Se considera movilidad funcional lo encomendar al trabajador/la funciones que no sean las propias de su categoría profesional.

Un límite específico a la aplicación de la movilidad funcional lo constituye la necesidad de titulación académica o profesional, así como cualquier otro permiso, licencia o habilitación exigida por la legislación para el ejercicio de una/una determinada profesión o función.

La aplicación de la movilidad funcional se hará salvaguardando el principio general de buena fe contractual, así como el principio específico de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, produciéndose sin menoscabo de la dignidad de los trabajadores/las y sin perjuicio de sus derechos profesionales y económicos.

No cabrá invocar las causas de desnudo objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las de las habituales a consecuencia de la movilidad funcional.

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación de trabajo, para su correcta aplicación se hará necesaria la participación de los representantes legales de los trabajadores en los términos que se indican en el presente Convenio.

#### **Artículo 21.- CLASES DE MOVILIDADE FUNCIONAL**

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

la) Movilidad funcional vertical: ES aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia del trabajador/la, pero no así a división funcional a la que está adscrito.

Dentro de esta clase de movilidad, se distinguen dos variantes:

la.1.- Movilidad vertical ascendente.- a que se produce cuando las noticias tareas y funciones encomendadas al trabajador/a corresponden a un grupo profesional de nivel superior sin alterar la división funcional de pertenencia del mismo.

la.2.- Movilidad vertical descendente.- a que se produce cuando las noticias tareas y funciones encomendadas al trabajador/a corresponden a un grupo profesional de nivel inferior sin alterar la división funcional de pertenencia del mismo.

b) Movilidad funcional horizontal: ES aquella que implica el cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador/la, pudiendo implicar o no movilidad vertical.

c) Movilidad funcional común: ES aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y de tareas se producen dentro de los límites/límites de encuadramiento profesional del trabajador/la, esto es, su pertenencia a uno determinado grupo profesional y división funcional.

#### **Artículo 22.- MOVILIDADE FUNCIONAL VERTICAL**

la) Movilidad vertical ascendente

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses en un período de un año o de ocho meses en un período de dos años, las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores/las la realización de funciones y tareas de un grupo profesional de nivel superior dentro de la misma división funcional.

A los efectos del cómputo del período indicado de seis meses dentro de un año o de ocho meses dentro de dos años, no se tendrá en cuenta el tiempo en que tenga lugar la movilidad funcional a consecuencia de relevos por incapacidad temporal o excedencias.

Siempre que las direcciones de las empresas tengan necesidad de hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional, habrán de notificar su decisión al respecto tanto a los trabajadores/las afectados como a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

A referida notificación tendrá el contenido mínimo siguiente:

- Descripción justificativa de las causas que motivan la movilidad.
- Identificación de los trabajadores/las afectados
- Duración estimada de la movilidad

La representación legal de los trabajadores en la empresa podrá, en los supuestos previstos en el presente apartado, dirigir a la dirección de la empresa las opiniones y sugerencias que estimen oportunas en relación a los cambios propuestos.

Si el cambio de grupo profesional consecuencia de la movilidad funcional llevara consigo retribuciones superiores, los trabajadores/las afectados percibirán las retribuciones correspondientes a las del puesto de destino.

En caso de que la movilidad prevista en este apartado superara los seis meses dentro de un período de un año o los ocho meses dentro de un período de dos años, que excepción de que a movilidad este motivada por relevos por incapacidad temporal o excedencias, el trabajador/la podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos, ascendiendo automáticamente en este caso, o volver al puesto que ocupaba con anterioridad.

En todo caso, sea cual sea el tiempo de duración de la movilidad y la causa que la generara, se reconocerá y se valorará, a los efectos de promoción profesional y en los términos que se acuerden, el mérito que supone la realización de funciones y tareas de grupos profesionales de nivel superior.

b) Movilidad vertical descendente.

Por razones organizativas, técnicas o productivas justificadas en circunstancias acuciantes o imprevisibles de la actividad productiva, las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores/las a la realización de funciones y tareas de un grupo profesional de nivel inferior al de pertenencia del trabajador/la.

La adscripción a este tipo de funciones y tareas propias de un grupo profesional de nivel inferior tendrá lugar por el tiempo imprescindible para la atención de las circunstancias que motivaron la movilidad, sin que pueda exceder de cuatro meses. Transcurrido este período, el trabajador/la será reincorporado a su puesto de trabajo.

Siempre que las direcciones de las empresas tengan necesidad de hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional, habrán de notificar su decisión al respecto tanto a los trabajadores/las afectados como a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

A referida notificación tendrá el contenido mínimo siguiente:  Descripción justificativa de las causas que motivan la movilidad;  Identificación del trabajador/eres afectado/s;  Duración estimada de la movilidad.

Los trabajadores/las afectados por esta clase de movilidad funcional percibirán las retribuciones propias de su puesto y grupo profesional de origen.

En todo caso, siempre se valorarán los tiempos de permanencia en los puestos correspondientes a grupos profesionales de nivel inferior para el caso de futuras necesidades de este tipo, estableciendo un reparto equitativo entre los distintos trabajadores/las cuando surja el requerimiento de este tipo de movilidad funcional.

#### **Artículo 23.- MOVILIDADE FUNCIONAL HORIZONTAL**

Por justificadas razones económicas, organizativas, técnicas o productivas, las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores/las a la realización de funciones y tareas de una/una división funcional distinta a la de pertenencia previa.

Tratándose de una/una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el procedimiento a seguir por parte de la empresa variará en función de si a modificación tiene carácter individual o colectivo.

En el caso de tratarse de una/una modificación individual, la dirección de la empresa habrá de notificar su intención de aplicar la movilidad tanto al trabajador/a afectado como a la representación legal de los trabajadores en la empresa con una/una antelación de 30 días a la fecha en que sea efectivo el cambio. La notificación habrá de expresar como mínimo las causas que dan lugar a la movilidad, los trabajadores/las afectados y el tiempo previsto de duración de tal movilidad.

En el caso de tratarse de una/una movilidad de carácter colectivo, la decisión empresarial de aplicar la movilidad habrá de ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en el tenérmelos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Finalizado el período de consultas, corresponde al empresario notificar su decisión sobre la movilidad a los trabajadores/las afectados, con expresión de las causas que dan lugar a la misma y el tiempo previsto de duración de esta, con una/una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad de la movilidad.

En cualesquier caso, se garantizará el mantenimiento de las retribuciones que las personas afectadas habían venido percibiendo en sus anteriores puestos en caso de que esta fueran superiores a las del puesto de trabajo. Por el contrario, si las retribuciones del puesto de destino fueran superiores, los trabajadores/las afectados habían percibido las del nuevo puesto.

En caso de que el cambio de división funcional que implica la movilidad horizontal lleve aparejado un cambio de grupo profesional, regirá, a mayores del dispuesto en el presente artículo, las normas previstas para la movilidad vertical en el presente Convenio.

#### **Artículo 24.- MOVILIDADE FUNCIONAL COMÚN**

La funcional común, al contrario del que ocurre que vertical y la horizontal, no tiene que ser causal, si bien no podrá acordarse de forma arbitraria en contra de las exigencias de la buena fe, ni vulnerar los derechos fundamentales del trabajador/la y su dignidad humana, y no estará sujeta a límites temporales.

En todo caso, se reconoce el derecho de la representación legal de los trabajadores/las a estar puntualmente informados de los cambios que se produzcan en la empresa y que impliquen movilidad funcional común.

#### **Artículo 25.- MOVILIDADE GEOGRÁFICA**

La movilidad geográfica, en el ámbito del presente Convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

#### **Artículo 26.- DESPLAZAMIENTOS**

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador/a a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Se entenderá, los efectos previstos en el presente artículo, que el destino tendrá carácter temporal cuando no supere el límite máximo de 12 meses dentro de un período de tres años.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores/las que hayan de desplazarse cuando el destino no exija pernoctar había sido de su domicilio o cuando, existiendo esta circunstancia, no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en los que los desplazamientos exijan pernoctar había sido del domicilio y tengan una/una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores/las que estimen idóneos para realizar el trabajo y, en el supuesto en que por este procedimiento no se cubrieran los puestos a proveer, procederá a la designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para no ser desplazados:

la) Disminuidos físicos y psíquicos

b) Representantes legales de los trabajadores

c) Mujeres embarazadas, personas que disfruten del permiso de lactancia o de alguna reducción de la jornada por guardia de menores o familiares.

En caso de que la dirección de la empresa realice un desplazamiento superior a tres meses que obligue a pernoctar había sido del domicilio, deberá avisar por escrito a los trabajadores/las afectados con una/una antelación mínima de cinco días laborales a la fecha en que tenga lugar el desplazamiento.

En caso de que la dirección de la empresa realice un desplazamiento de tres meses o inferior a tres meses que obligue a pernoctar había sido del domicilio, deberá avisar por escrito a los trabajadores/las afectados con una/una antelación mínima de tres días laborales, salvo que el desplazamiento venga motivado por la necesidad de atender trabajos urgentes o circunstancias imprevistas.

Asimismo, en los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan al trabajador/a pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores/las puedan regresar a sus domicilios periódicamente, pudiendo consistir tal fórmulas en subvenciones de los viajes de ida y vuelta, en todos el parte de los fines de semana, adecuación de las jornadas de trabajo para facilitar visitas periódicas a su domicilio, concesión de permisos, subvenciones del desplazamiento de sus familiares, etc.

En el supuesto de que empresa y trabajador/a no llegaran a un acuerdo en esta materia, se estará al dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho el trabajador/a desplazado a un mínimo de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento (ya sea en un o varias obras), sin computar cómo tales los de viaje. Tal días de permiso, previo acuerdo individual que empresa, se podrán añadir a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamientos se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo del trabajador/la, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

Si, por necesidades o conveniencia de la empresa, el trabajador/a había tenido que desplazarse a prestar la suya labor a otros centros de trabajo, el tiempo invertido en el desplazamiento tendrá la consideración, a todos los efectos, de tiempo de trabajo efectivo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en el deber de abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para faz efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, en el mismo grupo profesional o categoría equivalente, que a empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tal supuestos la empresa vendrá obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento, o las que se podrán producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una/una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá el deber de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo. En este último caso decaerá a mencionada deber de reserva.

#### Supuesto especial de trabajadores/las que prestan servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes

No tendrá la consideración de desplazamiento, a los efectos del límite máximo de duración de este y preferencias para ser desplazado, la prestación de servicios del personal contratado por la empresa en los que a movilidad geográfica sea condición habitual de su actividad, en consonancia con el carácter transitorio, móvil o itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen que propia ejecución de las obras.

No obstante, se aplicará a estos supuestos la posibilidad de llegar a acuerdos individuales en orden a facilitar el regreso periódico de los trabajadores/las a su domicilio; la aplicación del previsto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores en el caso de no llegarse a un acuerdo individual; el derecho a las dietas y gastos de viaje que procedan; y la consideración del tiempo invertido en el desplazamiento cómo tiempo de trabajo efectivo.

## Artículo 27.- TRASLADOS

Considerara traslado la adscripción definitiva de un trabajador/a la un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en el que venía prestando el suyos servicios y que requiera un cambio de su residencia habitual.

Cuando el traslado se haga la solicitud del interesado, previa aceptación de la dirección de la empresa, este no tendrá derecho la indemnización por los gastos que le origine el cambio.

Cuando el traslado se haga de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/la, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Por último cuando, concurriendo razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la dirección de la empresa pretenda realizar un traslado y no se llegara a acuerdo entre las partes, el procedimiento a seguir variará en función de que se trate de un traslado individual o colectivo.

En el caso de tratarse de un traslado individual, el empresario habrá de notificar su decisión al trabajador/a afectado y a la representación legal de los trabajadores en la empresa con una/una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad, con expresión del centro de trabajo a lo que se traslada al trabajador/la, motivos que lo justifican y la fecha a partir de la cuál habrá de tener efectos.

En el caso de tratarse de un traslado colectivo, la decisión empresarial habrá de ir precedida por un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

En estos casos el trabajador/a tendrá derecho la una/una compensación por gastos: gastos de locomoción del trabajador/la y de los familiares a su cargo que con él convivan y cambien de domicilio; gastos de transporte de mobiliario y enseres; y 3 dietas por cada persona que viaja de los que componen la unidad familiar y están al cargo del trabajador/a trasladado.

### Supuesto especial de traslado de centro de trabajo

En el supuesto de que a empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo la otra localidad, vendrá obligada a comunicárselo a la representación legal de los trabajadores en la empresa con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

En cualesquier caso, si a consecuencia del traslado resultara un gasto adicional para el trabajador/la, este será compensado en la forma que se determine de mutuo acuerdo.

## CAPÍTULO IV

### TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 28.- JORNADA DE TRABAJO

A) Jornada anual.- La jornada laboral durante la anualidad 2022 queda fijada en 1772 horas anuales de trabajo efectivo. Durante el resto de anualidades de vigencia del presente Convenio (2023, 2024 y 2025) la jornada laboral queda fijada en 1.768 horas anuales de trabajo efectivo, distribuyendo dichas jornadas anuales de trabajo de lunes a viernes, ambos días incluidos, salvo lo dispuesto en los apartados C) y D) del presente artículo.

Dentro de la jornada prevista en el presente Artículo los días 24 y 31 de diciembre se considerarán con carácter general como días no laborables y retribuidos. En caso de que los trabajadores/las tengan que prestar servicios en las fechas señaladas por razones organizativas o de necesidad de atención o asistencia al público, las empresas habrán de sustituir lo disfrute del descanso en las fechas señaladas por otro tiempo de descanso equivalente.

B) Calendario laboral.- Las empresas podrán distribuir la jornada de trabajo efectiva establecida en el presente Convenio al largo del año con criterios de fijación uniforme o irregular, con prestación de servicios todos los días hábiles del año o no, debiendo fijar tal distribución en el correspondiente calendario laboral antes de 1 de marzo de cada año y exponer el en el tablero de anuncios de la empresa.

En aquellas empresas en las que a la fecha indicada, 1 de marzo de cada año, no se había procedido a establecer la distribución de la jornada anual de trabajo vigente en la empresa, y para el caso de que había tenido lugar, conforme al horario de trabajo, un exceso sobre la jornada anual de trabajo efectiva pactada, cada trabajador/a disfrutará como días inhábiles o no laborables y retribuidos, a mayores de los días 24 y 31 de diciembre, los días que anualmente acuerde la Comisión Paritaria del Convenio en número suficiente para que no tenga lugar exceso de jornada y que serán retribuidos al 100% del salario real del trabajador, con independencia de que, por exceso de jornada, tenga derecho a otros descansos. En caso de que, por razones organizativas o de necesidad de atención o asistencia al público, los trabajadores/las tengan que prestar servicios en las fechas señaladas por la Comisión Paritaria, las empresas tendrán que sustituir lo disfrute del descanso en las fechas señaladas por otro tiempo de descanso equivalente.

Para la anualidad 2023, en la que se acuerda en el presente Convenio reducción de la jornada anual, las empresas dispondrán de un plazo de un mes a contar desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de

la Provincia de Lugo para adaptar la distribución de la jornada de esta anualidad en el correspondiente calendario laboral. En aquellas empresas en las que, transcurrido este plazo, no se había procedido la dicha distribución y, para el caso de que había tenido lugar un exceso de la jornada anual de trabajo efectivo pactada para lo 2023, cada trabajador/a disfrutará cómo días inhábiles o no laborables y retribuidos los siguientes:

- 24 de julio de 2023
- 14 de agosto de 2023
- 13 de octubre de 2023
- 7 de diciembre de 2023

C).- La empresa queda facultada para nombrar un servicio en sábados, en orden a mantener un nivel de asistencia al público, así como, en su caso, funciones de mantenimiento en general, que en ningún caso será superior al 50% de la plantilla. Ningún trabajador/a está obligado a prestar servicios dos sábados sucesivos.

Aquellos/las trabajadores/las que presten servicios los sábados, disfrutarán del descanso equivalente el lunes, de forma que disfruten un descanso ininterrumpido de 48 horas, salvo que por acuerdo de la empresa y trabajadores/las decidan mantener otro sistema de descanso, incluido aquel que había venido utilizando en la actualidad.

D) Los trabajadores/las que realicen su jornada en domingo y festivo tendrán derecho a un descanso compensatorio de dos días por cada domingo o festivo trabajado, a disfrutar dentro de los dos meses siguientes, según acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Y) Distribución irregular de la jornada.- Con el objeto de fomentar la estabilidad del empleo en el sector y favorecer al mismo tiempo a necesaria adaptabilidad de las empresa a las necesidades actuales del mercado y a las variaciones en los niveles de actividad, se pretende por la disposición de las empresas herramientas de adaptación de la jornada que posibiliten una/una distribución idónea de la misma al mismo tiempo que se establecen elementos de supervisión y control de la regulación de la jornada.

En este sentido, las empresas podrán distribuir irregularmente a jornada anual en un máximo de 140 horas, respetando en todo caso la jornada máxima anual, los descansos entre jornadas, el descanso semanal y los días inhábiles vigentes para cada anualidad. El máximo de la jornada que puede ser objeto de distribución irregular es por cada trabajador, sin que en ningún caso pueda acumularse la bolsa horaria resultante de la distribución irregular de unos trabajadores en otros.

Para la aplicación de esta medida, las empresas tendrán que disponer de calendario laboral en el tenérmelos previstos en los artículos 28.b y 30 del presente Convenio Colectivo, quedando en todo caso excluidas de la misma las empresas que estén en un proceso de ERTE mientras dure.

Quedan excluidos de esta medida los trabajadores y trabajadoras con minusvalía, así como los que dispongan de jornada reducida por motivos familiares, trabajadores en excedencia, trabajadores en situación de jubilación parcial, y trabajadores afectados por el disfrute de licencias, permisos o vacaciones, de coincidir la aplicación de la medida con alguna de las circunstancias señaladas.

Cuando, de conformidad con el previsto en el presente artículo, se practique por la empresa una/una distribución irregular de la jornada, esta no podrá suponer la realización de jornadas superiores a 9 horas diarias y 45 horas semanales en los períodos de mayor actividad o exceso de carga de trabajo ni la realización de jornadas inferiores a 7 horas diarias y 35 horas semanales en los períodos de falta de carga de trabajo, salvo acuerdo con los trabajadores afectados en orden a otros límites, incluida la posibilidad de acumular los excesos de jornadas en días de descanso, respetando en todo caso el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas y el descanso semanal.

Salvo la adscripción voluntaria por parte de trabajadores, la afectación a la jornada irregular será equitativa dentro de cada división funcional y grupo profesional afectado por la irregularidad.

La empresa deberá comunicar a la representación legal de los trabajadores, y a los trabajadores de manera individual, con una/una antelación de 5 días, de la merma o ampliación de la jornada consecuencia de su distribución irregular.

Para la correcta evaluación y seguimiento de la medida, esta deberá ser comunicada a la comisión paritaria de presente Convenio Colectivo con una/una antelación de 5 días.

Dichas comunicaciones constarán cuando menos de los siguientes datos:

- Calendario en vigor en la empresa (en el caso de la comunicación a la comisión paritaria)
- Período de distribución irregular indicando a ciencia de inicio y finalización.
- Relación de trabajadores y trabajadoras o categorías/afectadas.
- Calendario de aplicación en el período de jornada irregular.

- Propuesta de compensación del exceso y/o defecto de las horas realizadas.

Para el caso de que a normativa general laboral sufra modificaciones de consideración en materia de distribución irregular de la jornada durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Negociadora valorará, en su caso, las modificaciones oportunas del presente apartado.

#### **Artículo 29.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ante a grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias acuerde a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión
- b) Horas extraordinarias motivadas a todo trance mayor, entendiéndose por tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de pérdida de materias primas: realización
- c) Horas extraordinarias estructurales: mantenimiento. Al fin de aclarar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entienden por tales las necesarias por períodos punta de producción, pedidos imprevistos, cambios de turnos, ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Todo esto siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales previstas en la normativa.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, conforme se establece en el artículo 35.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se registrará su realización día a día y se totalizará el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resume al trabajador en el recibo de salarios correspondiente. El empresario informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores de las horas realizadas por los trabajadores cualesquiera que sea su forma de compensación, entregando al efecto copia de los resumes a los que se refiere el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores. Todo lo expresado se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

La realización de horas extraordinarias se retribuirá con los siguientes recargos sobre el valor de la hora común de trabajo:

40% de recargo: regla general.

60% de recargo: Las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno (de las 22 a las 6 horas) siempre que no sean en festivo no recuperable o en descanso semanal; las horas extraordinarias que excedan de dos al día; las horas extraordinarias que excedan de 25 al mes.

75% de recargo: Las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno (de las 22 a las 6 horas) en festivo no recuperable o en descanso semanal.

Por acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso, con recargo correspondiente, en lugar de su retribución monetaria.

#### **Artículo 30.- HORARIO DE TRABAJO**

La empresa expondrá en cada centro de trabajo el calendario laboral pactado, que deberá contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes.

#### **Artículo 31.- VACACIONES**

Todo el personal vinculado al presente Convenio disfrutará de 21 días laborables de vacaciones al año, sin que en ningún caso dichas vacaciones puedan ser inferiores a 30 días naturales. A partir de 1 de enero de 2024 las vacaciones anuales se establecen en 22 días laborables, sin que en ningún caso dichas vacaciones puedan ser inferiores a 30 días naturales. El período de disfrute de dichas vacaciones será preferentemente entre los meses de junio y septiembre, ámbolos dos incluidos. El calendario de vacaciones anuales habrá de pactarse entre empresa y trabajadores/las antes de 1 de Abril de cada año.

Las vacaciones correspondientes al año natural podrán disfrutarse en el año natural siguiente siempre que medie acuerdo al respeto entre la empresa y el trabajador/la.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una/una incapacidad temporal o con una/una suspensión del contrato de trabajo por nacimiento (parte y cuidado de menor de 12 meses), si estará al dispuesto al respeto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario a percibir durante las vacaciones, vendrá determinado por el salario base, plus ex antigüedad, plus de compensación y el plus de asistencia.

**Artículo 32.- PERMISOS Y LICENCIAS**

Avisando con la debida antelación, el trabajador/a tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- a) Por fallecimiento del cónyuge e hijos del personal trabajador 7 días natural. Se prevé la misma licencia para los casos de parejas de hecho.
- b) Por fallecimiento de padres del personal trabajador 4 días natural -5 si, como motivo de la licencia, el personal trabajador necesita hacer un desplazamiento.
- c) Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, netos, nietos políticos, padres políticos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos 2 días natural y 4 si con el motivo de la licencia el trabajador/a necesita hacer un desplazamiento. Si prevé la misma licencia para los casos de parejas de hecho.
- d) Por fallecimiento de tíos -por consanguinidad-, 1 día.

e) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, netos, nietos políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos o hermanos políticos 2 días natural. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Si prevé la misma licencia para los casos de parejas de hecho. En los casos de licencia por hospitalización, el trabajador/la podrá hacer uso de la licencia en cualesquier momento mientras dure la hospitalización, bien disfrutando de los días de manera continuada, bien disfrutando de los días de manera partido.

A licencia prevista en este apartado, desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023 y en los términos previstos en esta norma, tendrá una/una duración de 5 días natural e irá referida al cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta lo según grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva que persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- f) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Si con el motivo de la licencia el trabajador/a necesita hacer un desplazamiento, se tendrá derecho a un día más. Se prevé la misma licencia para los casos de parejas de hecho.
- g) Quince días natural en caso de matrimonio del trabajador/la o registro de pareja de hecho, en este último supuesto desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023 y en los términos previstos en esta norma.
- h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con pleno derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Asimismo tendrán derecho a la asistencia la consulta médica de especialista coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, siempre que sea justificada y por el tiempo necesario.
- i) El tiempo necesario en los casos de asistencia la consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, si prescriba la dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/la al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia la consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social, coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, a un límite de 20 horas anuales.
- j) Un día laborable por el cambio de domicilio habitual debiendo ser este debidamente justificado.
- k) Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023 y, en los términos recogidos en esta norma, se reconoce el derecho de la persona trabajadora a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o persona convivientes, en el caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la retribución de las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año, acreditando siempre y en todo caso el motivo de la ausencia.

Estos permisos serán retribuidos sobre salario base de la primera columna de la tabla salarial anexa, sobresueldo de asistencia y compensación incrementándose, en su caso, con el plus de ex antigüedad.

- l) En caso de cumplimiento de deber públicos de carácter inexcusable y personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de tal deberes, percibiendo todos los conceptos.

A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, la fecha de inicio del disfrute de las licencias de carácter familiar será el primero día laborable a contar desde el hecho causante.

Sin perjuicio de todo el anterior, en el caso de enfermedad grave de familiares por consanguinidad en línea directa ascendente o descendiente hasta lo según grado, los trabajadores/las podrán solicitar licencia de 8 días natural sin sueldo. Las empresas podrán denegar lo disfrute de esta licencia por causas organizativas tales como periodos de mayor actividad, acumulación de tareas, ausencias imprevistas o similares.



En todo caso los trabajadores/las tendrán derecho a las licencias y permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores vigentes en cada momento.

### **Artículo 33.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO**

Será de aplicación el establecido en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores para las suspensiones por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de 12 meses; por adopción; por guardia con fines de adopción; y por acogimiento, así como el establecido en el apartado 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores para las suspensiones por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia.

De conformidad con el previsto en la letra n) del artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a suspender el contrato de trabajo teniendo la suspensión una/una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, excepto que de las actuaciones de tutela judicial resultara que a efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses ata un máximo de 18 meses.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023 y en los tenérmelos recogidos en esta norma, las personas trabajadoras tendrán derecho la un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior la un año, ata el momento en el que el menor cumpla 8 años. Este permiso, que tendrá una/una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme se establezca reglamentariamente.

### **Artículo 34.- REDUCCIÓN DE La JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES**

#### **a) Permiso por lactancia**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho la una/una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento .

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una/una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por su acumulación en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas completas. Por acuerdo entre la empresa y el personal trabajador podrá tener lugar a media jornada.

La duración de la acumulación de jornadas dependerá del período que reste desde la fecha de reincorporación de la madre o el padre de la situación de suspensión por nacimiento y cuidado de menor ata la fecha en la que el hijo o hija cumpla nueve meses. Lo disfrute de esta licencia retribuida se ejercerá en un solo período, inmediatamente después de la finalización de la suspensión por nacimiento y cuidado de menor o vacaciones, en su caso, y sin solución de continuidad respecto de ella. Para acogerse la esta opción (lactancia acumulada) la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito con una/una antelación mínima de quince dilas a la fecha previstas para su inicio. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento .

#### **b) Reducción de la jornada por guardia legal de menores y otros supuestos:**

En aplicación del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una/una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una/una actividad retribuida, tendrán derecho la una/una reducción de la jornada de trabajo, con la merma proporcional del salario, entre, a lo menos, uno octavo y un máximo de la mitad de la duración entonces.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta lo segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida y, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2003 y en los tenérmelos previstos en esta norma, quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o familiar consanguíneo hasta lo segundo grado de la pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, sí dos el madres trabajadores/las de la misma empresa generaran este derecho ponerlo mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de aprovechamiento de las reducciones de la jornada previstas en los párrafos anteriores corresponderá al trabajador/la dentro de su jornada común. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 dilas de antelación a la fecha en la que se reincorporará su jornada común.

#### **c) Reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados**

En los casos de nacimientos de hijos/las prematuros/las o que, por cualesquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una/una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo a un máximo de dos horas, con la merma proporcional del salario. Para el uso de este permiso se estará al previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Reducción de la jornada de la trabajadora víctima de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con merma proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se empleen en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación el previsto en el párrafo 4.º del apartado b) del presente artículo.

En los casos de reducción de la jornada por lactancia, guardia legal de menores o cuidado de familiares o por nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados, de producirse extinción del contrato de trabajo con pleno derecho a indemnización, incluidos los supuestos de despido, se tendrá en cuenta para el cálculo de la misma el salario correspondiente a la jornada completa o, en su caso, el correspondiente a la jornada que había tenido el trabajador/a antes de la reducción. Esta previsión será igualmente de aplicación a los supuestos de disfrute a tiempo parcial de los períodos de suspensión por maternidad o paternidad.

#### **Artículo 35.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES**

Los trabajadores/las tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/la, tanto cuando sea por naturaleza, cómo por adopción, o en los supuestos de guardia con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años los trabajadores/las para atender al cuidado de un familiar hasta lo segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no había podido valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. y, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2003 y en los términos previstos en esta norma, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar consanguíneo hasta lo segundo grado de la pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Dicta excedencia, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/las de la misma empresa generaran este derecho con motivo de un mismo sujeto causante, el empresario podrá limitarlo su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante de derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin lo que, en su caso, viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme al establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, la cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con la ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una/una familia que tenga reconocida oficialmente a condición de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá a un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y a un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### **Artículo 36.- EXCEDENCIA FORZOSA**

La excedencia forzosa se concede por la designación o elección para un cargo público o por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior que imposibiliten la asistencia al trabajo, en ambos casos mientras dure el ejercicio del cargo representativo.

La excedencia forzosa dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro se realizará dentro de los 30 días siguientes al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose el derecho al reintegro si se pretende ejercitar este derecho transcurrido dicho plazo.

**Artículo 37.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

El trabajador/la con la lo menos una antigüedad de un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser empleado de nuevo ponerlo mismo trabajador/a se transcurrieran cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo que, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/la, si reduzca dicho plazo.

El trabajador/la en excedencia voluntaria solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual el similar categoría a su que había habido lo se habían producido en la empresa, y siempre que lo soliciten con la lo menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Durante los período de excedencia, tanto sí es forzosa cómo voluntaria, el trabajador/la en ningún caso podrá prestar servicios que supongan una/una concurrencia desleal en relación a la empresa. Sí así lo había hecho, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

**Artículo 38.- DESCONEXIÓN DIGITAL**

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una/una vez finalizada la jornada laboral.

La tal efectos, con carácter general las empresas se comprometen a no enviar mails o mensajes profesionales había sido del horario de trabajo salvo en los casos de concurrencia de situaciones o circunstancias imprevistas que habían hecho imposible la remisión del mensaje profesional dentro de la jornada de trabajo, y siempre que el mensaje no pueda esperar, por razones organizativas de carácter urgente, a la siguiente jornada de trabajo.

Había sido de las excepciones indicadas en el párrafo anterior, se reconoce el derecho del trabajador a no responder al mensaje profesional remitido había sido de su horario de trabajo, no pudiéndose adoptar cualesquier medida disciplinaria o desnudo que tenga cómo base a no atención de las comunicaciones había sido de la jornada laboral.

**CAPÍTULO V****PERCEPCIONES ECONÓMICAS****Artículo 39.- SALARIOS**

Los salarios que percibirá el personal afectado por el presente Convenio serán los recogidos, con el carácter de percepciones económicas mínimas garantizadas según grupo y nivel, en las tablas que se acompañan cómo Anexos al presente Convenio o, en su caso, en el articulado del presente Convenio.

**Artículo 40.- INCREMENTO SALARIAL****Incremento salarial****AÑO 2022:**

Se pacta, para el período que va desde lo 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022, un incremento sobre los salarios vigentes en el año 2021 del 5,7%, incremento que no tendrá efectos retroactivos, sirviendo únicamente de base para la aplicación del incremento del año 2023, lo eres sin perjuicio del previsto en el presente artículo con relación a la prima de convenio. A los efectos de conocer el resultado de dicho incremento y, por lo tanto, los salarios sobre los que se aplica el incremento del año 2023, si adjunta al presente Convenio, cómo Anexo I, la tabla salarial del año 2022.

**AÑO 2023:**

Para el período que va desde lo 1 de enero a 31 de diciembre de 2023 el salario de convenio será, para cada uno de los grupos y niveles, el previsto en el Anexo II del presente Convenio, resultado de aplicar sobre los salarios del Anexo I incremento del 3,5%.

**AÑO 2024:**

Para el período que va desde lo 1 de enero a 31 de diciembre de 2024 el salario de convenio será el resultado de aplicar sobre las tablas salariales del 2023, en su caso, revisadas, incremento del 2,65%.

Las partes pactan que dicto incremento salarial si aplicará a la integración del plus de asistencia a la gratificación extraordinaria de julio, siguiéndose al efecto las siguientes regulaciones:

- Si el importe resultante del incremento del 2,65% fuera superior al incremento que supone la integración del plus de asistencia a la gratificación extraordinaria de julio, el diferencial ata el incremento total se distribuirá proporcionalmente entre el resto de los conceptos de las tablas salariales del convenio.
- Si el importe resultante del incremento del 2,65% fuera inferior al incremento que supone la integración del plus de asistencia a la gratificación extraordinaria de julio, el exceso sobre el incremento total se deducirá del

importe del plus de compensación regulado en el artículo 49 del convenio. Este diferencial tendrá en todo caso la consideración de absorbible y compensable.

Las partes firmantes confeccionarán las tablas salariales de la anualidad 2024 conforme al dispuesto en el presente apartado tan pronto se constate el resultado del IPC real de la anualidad 2023, firmando las mismas y remitiéndolas a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo para su aplicación por parte de las empresas.

**AÑO 2025:**

Para el período que va desde lo 1 de enero a 31 de diciembre de 2025 el salario de convenio será el resultado de aplicar sobre las tablas salariales del 2024, en su caso, revisadas, incremento del 2,65%.

Las partes pactan que dicto incremento salarial si aplicará a la integración del plus de asistencia a la gratificación extraordinaria de diciembre, siguiéndose al efecto las siguientes regulaciones:

- Si el importe resultante del incremento del 2,65% fuera superior al incremento que supone la integración del plus de asistencia a la gratificación extraordinaria de diciembre, el diferencial ata el incremento total se distribuirá proporcionalmente entre el resto de los conceptos de las tablas salariales del convenio.
- Si el importe resultante del incremento del 2,65% fuera inferior al incremento que supone la integración del plus de asistencia a la gratificación extraordinaria de diciembre, el exceso sobre el incremento total se deducirá del importe del plus de compensación regulado en el artículo 49 del convenio. Este diferencial tendrá en todo caso la consideración de absorbible y compensable.

Las partes firmantes confeccionarán las tablas salariales de la anualidad 2025 conforme al dispuesto en el presente apartado tan pronto se constate el resultado del IPC real de la anualidad 2024, firmando las mismas y remitiéndolas a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo para su aplicación por parte de las empresas.

#### Prima de convenio

Con independencia y sin perjuicio de los incrementos salariales pactados en el presente artículo, si establece una/una prima de convenio por importe de 865,00€ que afectará a todo el personal que a 31 de diciembre de 2022 tenga una/una antigüedad en la empresa de la lo menos un año, preste sus servicios a tiempo completo y no percibiera en el año 2022 un salario bruto superior, a lo menos, en 865,00€ en cómputo anual, al salario fijado en este Convenio para la anualidad 2021 teniendo en cuenta los conceptos salariales del Convenio, el concepto de cuenta *convenio* o cualquier otro concepto salarial compensable y absorbible. Serán de aplicación la dicha prima de convenio las siguientes regulaciones:

- a) A los efectos del devengo de la prima del convenio, en ningún caso se computará cómo salario superior percibido por el trabajador en el año 2022 la mayor retribución percibida a medio de cualesquier concepto económico, sea cal sea su denominación, que no tenga la consideración de compensable y absorbible.
- b) En aquellos casos en los que a antigüedad o jornada fueran inferiores a las mencionadas anteriormente, el personal trabajador percibirá la prima de convenio en su parte proporcional
- c) En aquellos casos en que el personal trabajador percibiera en el año 2022 un salario superior al fijado en este Convenio para el año 2021, sin alcanzar el exceso de los 865,00€, el trabajador/a percibirá cómo prima de convenio a diferencia hasta alcanzar el diferencial de los 865,00€.
- d) La prima de convenio tiene carácter no consolidable por lo que no formará parte de futuros incrementos/negociaciones, y se abonará una/una sola vez durante la vigencia de este convenio.
- e) La prima de convenio se abonará en un so pago, junto con el resto de los haber de la nómina, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.
- f) Para el personal trabajador contratado en prácticas -en la actualidad contrato formativo para la obtención de la práctica profesional- el importe de la prima de convenio será de 623€.

#### Retrasos

Los retrasos por diferencias de salarios consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán a los trabajadores/las en el plazo de 3 meses desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial d Provincia de Lugo.

#### **Artículo 41.- REVISIÓN SALARIAL**

Se establece para el año 2023 una/una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2023 registre incremento superior al 3,5%. En este caso, se hará una/una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada. Dicta revisión, de producirse, solo generará el cobro de retrasos a partir del primero mes en el que el IPC acumulado de la anualidad supere el 3,5% pactado, en el importe resultante del IPC acumulado desde dicha mensualidad hasta diciembre de 2023. En todo caso las tablas salariales del año 2023 se

revisarán en el porcentaje que resulte, sirviendo de base esta revisión para aplicar el incremento salarial del año 2024.

Se establece para el año 2024 una/una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2024 registre incremento superior al 2,65%. En este caso, se hará una/una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada. Dicha revisión, de producirse, solo generará el cobro de retrasos a partir del primero mes en el que el IPC acumulado de la anualidad supere el 2,65% pactado, en el importe resultante del IPC acumulado desde dicha mensualidad hasta diciembre de 2024. En todo caso las tablas salariales del año 2024 se revisarán en el porcentaje que resulte, sirviendo de base esta revisión para aplicar el incremento salarial del año 2025.

Se establece para el año 2025 una/una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2025 registre incremento superior al 2,65%. En este caso, se hará una/una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada. Dicha revisión, de producirse, solo generará el cobro de retrasos a partir del primero mes en el que el IPC acumulado de la anualidad supere el 2,65% pactado, en el importe resultante del IPC acumulado desde dicha mensualidad hasta diciembre de 2025. En todo caso las tablas salariales del año 2025 se revisarán en el porcentaje que resulte, sirviendo de base esta revisión para aplicar el incremento salarial del año 2026.

#### **Artículo 42.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS. CONCEPTO Y ESTRUCTURA**

Las remuneraciones económicas de los trabajadores/las afectados por el presente Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

1º.- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario Base
- b) Complementos salariales: personales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias o cualquier otra remuneración que no responda al concepto de complemento no salarial.

2º.- Complementos no salariales:

Las cantidades percibidas por el trabajador/la en el marco de la relación laboral o como consecuencia de ella que no tienen el carácter de contraprestación por los servicios realizados, tales como las compensaciones por gastos ocasionados con el motivo de la actividad (dietas, kilometraje), las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social; y las indemnizaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones, ceses o despidos.

El carácter no cotizable de los complementos no salariales se ajustará al dispuesto en la normativa vigente de aplicación.

#### **Artículo 43.- DEVENGO DEL SALARIO**

El salario base se devengará según lo establecido para cada grupo y nivel en las tablas salariales anexas, por mes natural.

El plus de asistencia se devengará según lo establecido para grupo y nivel en las tablas salariales anexas, por mes natural.

El complemento ex antigüedad se devengará por mes natural por el número de años de cómputo del complemento y los importes que, para cada grupo y nivel, se fijan en las tablas salariales anexas.

El plus de compensación se devengará por mes natural por los importes que, para cada grupo y nivel, se fijan en las tablas salariales anexas.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán por meses naturales en función de los siguientes períodos:

- 1.- Paga de Julio: de 1 de enero a 30 de junio de cada año
- 2.- Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre de cada año

#### **Artículo 44.- PAGO DEL SALARIO**

Todas las percepciones, excepto la de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al suyo devengo.

Las empresas quedarán facultadas para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago al bies de entidad bancaria o financiera.

#### **Artículo 45.- FINIQUITO**

En los casos de terminación de contrato o baja voluntaria del trabajador/la, se le entregará al trabajador/la copia del finiquito con cinco días de antelación al cese.

**Artículo 46.- SALARIO BASE**

Para cada una de las anualidades de vigencia del Convenio será lo que consta en la primera columna del apartado La de las tablas salariales adjuntas.

**Artículo 47.- PLUS DE ASISTENCIA**

Este plus, que se recoge para cada una de las anualidades de vigencia del convenio en la segunda columna del apartado La de las tablas salariales adjuntas, se devengará mensualmente y en las vacaciones.

Dicho plus de asistencia se perderá por las causas y motivos siguientes:

la).- Tres faltas de puntualidad al mes, darán lugar a la pérdida de un dila de plus, seis faltas de puntualidad tres dilas y diez faltas pérdida del plus del mes. Igual sanción tendrá la anticipación a la salida al término de la jornada laboral. Para ser considerada falta de puntualidad deberá esta suposición uno retraso de cinco minutos diarios por lo menos.

b).- La falta de un dila de trabajo al mes, sin causas justificadas, dará lugar a la pérdida de tres dilas de plus, la falta al trabajo sin causa justificada ni reglamentada de dos dilas, dará lugar a la pérdida de seis dilas del plus de asistencia y la falta al trabajo durante tres dilas al mes, también sin causa justificada ni reglamentada, dará lugar a la pérdida del plus correspondiente al mes.

Se exceptúan del régimen anterior de pérdida del plus de asistencia las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas estas ausencias o faltas de puntualidad cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud. No obstante el anterior, las ausencias o faltas de puntualidad a las que se hace referencia en este paragrafo habrán de ser comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.

Para llevar a cabo, en su caso, los descuentos correspondientes a la pérdida del plus de asistencia se considerará cómo importe diario del plus de asistencia el resultado de dividir el importe anual entre 250 dilas.

**Artículo 48.- COMPLEMENTO EX ANTIGÜEDAD**

A partir de 31 de Diciembre de 1998 se suprime, en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el concepto económico de antigüedad, denominado Premio de Antigüedad (Artículo 12 del Convenio anterior). Segundo el señalado, a lo largo del año 1998 el Premio de Antigüedad continuó aplicándose tal y como se preveía en el Convenio anterior (quinquenios al 5%).

No obstante el anterior, las cuantías que corresponderían por años de servicio a 31 de diciembre de 1998, se mantendrán cómo un complemento "ad personam" denominado *ex antigüedad*, la cal sufrirá los mismos incrementos anuales que había tenido el resto del Convenio, no siendo, por lo tanto, compensable ni absorbible con ninguno otro incremento.

El importe mensual durante las distintas anualidades de vigencia del presente convenio del complemento ex antigüedad que corresponde la cada trabajador/a según grupo y nivel por cada año de antigüedad en la empresa hasta lo 31 de diciembre de 1998 se recoge en el apartado B de las tablas salariales adjuntas.

**Artículo 49.- PLUS DE COMPENSACIÓN**

Por otra parte, y en compensación al dispuesto en el artículo anterior, se crea con efectos desde lo 1 de enero de 1999, en el ámbito de aplicación de este Convenio, un *Plus de Compensación*, cotizable a la Seguridad Social, con el objeto de caminar hacia equiparación salarial con los Convenios de la Industria de Siderometal de la Comunidad Autónoma Gallega.

El importe mensual durante las distintas anualidades de vigencia del presente convenio del plus de compensación que corresponde la cada trabajador/a según grupo y nivel se recoge en el apartado C de las tablas salariales adjuntas.

**Artículo 50.- COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNOS**

50.1.- Los trabajadores/las contratados en régimen de jornada común que vean modificado tal régimen por lo de jornada a turnos rotativas percibirán un complemento consistente en el 20% del Salario Base del Convenio.

50.2.- El personal trabajador que preste servicios para empresas de cualesquiera de los sectores señalados en el artículo 17 del presente Convenio que tengan adjudicados los servicios de mantenimiento o servicios industrias de una/una empresa principal que trabaje en régimen de jornada a turnos rotativos, tendrán derecho a percibir complemento de trabajo a turnos siempre que tal personal preste también servicios en régimen de jornada a turnos rotativas en las instalaciones de la empresa principal.

El importe de este complemento de trabajo a turnos, que será de aplicación desde el mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, será del 20% del salario base cuando los turnos rotatorios sean de mañana/tarde/noche, y del 10% del salario base cuando los turnos rotatorios sean de mañana/tarde.

El complemento contemplado en el presente artículo no será consolidable, salvo pacto expreso que empresa, y estará vinculado a la efectiva alternación de los turnos.

#### **Artículo 51.- TRABAJO NOCTURNO Y PLUS DE NOCTURNIDAD**

Si considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las horas trabajadas durante el período nocturno se retribuirán específicamente a medio del denominado plus de nocturnidad, consistente en un 20% sobre el salario base, que se regirá por las siguientes normas:

- a) Trabajando en el período nocturno mas de una/una hora sin exceder de cuatro, el plus se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas en período nocturno.
- b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, el plus se cobrará por la totalidad de la jornada, esté comprendida o no en tal período.

El plus de nocturnidad será independiente de la retribución específica que había podido corresponder por horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Quieta exceptuado del cobro del plus de nocturnidad el personal cuyo salario se había establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y en los casos en los que se había acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos.

La distribución del personal en los distintos turnos es de la competencia de la Dirección de la Empresa, dentro de las condiciones del contrato de trabajo. No obstante el anterior, y salvo la adscripción voluntaria del trabajador el turno nocturno o la contratación del trabajador para prestar servicios específicamente en turno nocturno, las empresas garantizarán que los trabajadores no presten servicios de noche de manera continuada, estableciendo al efecto cambio de turnos semanalmente dentro del mismo puesto de trabajo -salvo que en la empresa opere algún otro sistema de cambio de turnos, en cuyo caso será respetado - y lo eres con la excepción de los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto se informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

#### **Artículo 52.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS Y PELIGROSOS**

El trabajador que realice trabajo declarado excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso tendrá derecho la un complemento del 20% sobre su salario base. Este plus se reducirá a la mitad si el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso se realiza durante un período superior a 60 minutos de la jornada sin exceder de la media jornada.

En aquellos supuestos en los que singularmente habían concurrido de manera manifiesta dos de las circunstancias señaladas, el plus pasará a ser del 25% y, si concurrieran las tres circunstancias, del 30%.

Si por mejora de las instalaciones, por mejora de los procedimientos o por la poner# a disposición de medidas de prevención y/o de protección individual idóneas habían desaparecido las circunstancias excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, no será de aplicación el plus establecido en el presente artículo, dejando, en su caso, de abonarse se concurriera este supuesto. En este caso se informará a la representación legal de los trabajadores de la mejora o modificación realizada y su influencia en la desaparición de las circunstancias excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas.

#### **Artículo 53.- DISPONIBILIDAD**

El plus de disponibilidad, con carácter de complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación voluntaria por parte del trabajador de realizar guardas no presenciales, retén o tiempo de disponibilidad había sido del horario de trabajo, ya sea en días laborales o no laborales. Dicho plus retribuye el hecho de estar el trabajador disponible había sido de la jornada habitual de trabajo y, en consecuencia, devengara tanto si el trabajador es requerido para prestar efectivamente trabajo durante el tiempo de guardia o disponibilidad como si el trabajador no es requerido para eslabón.

El importe del plus de disponibilidad será de 18€ dila, incrementándose su importe a 20€ dila desde el mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

A mayores, en caso de que el trabajador sea requerido para prestar trabajo durante el tiempo de guardia o disponibilidad, el tiempo efectivamente trabajado computará a todos los efectos cómo jornada efectivamente trabajada, debiendo la empresa bien compensar cómo horas extraordinarias o con un período de descanso equivalente incrementado la razón de 1,5 horas por cada hora trabajada en jornada de lunes a viernes y la razón de 2 horas por cada hora trabajada en fin de semana o festivo.

En el caso de realización de trabajo efectivo durante el tiempo de guardia o disponibilidad, entre la finalización de los trabajos y la incorporación del trabajador a su turno de trabajo común tendrán que transcurrir la lo menos 7 horas.

En ningún caso un trabajador podrá estar de guardia durante madres de siete dilas sucesivos, salvo que en la empresa había venido rigiendo un régimen superior de guardias continuadas lo salvo que el trabajador voluntariamente se había adscrito la un régimen superior de guardias continuadas.

**Artículo 54.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Con el carácter de complemento salarial se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, teniendo cada una de ellas la cuantía de 30 días de salario base, plus ex antigüedad y plus de compensación, haciéndose efectivas la dice laborable inmediatamente anterior el 22 de Julio y 22 de diciembre.

De conformidad con el previsto en el artículo 40 del presente Convenio para el incremento salarial del 2024 y 2025 la cuantía de las gratificaciones extraordinarias para estas anualidades será a siguiente:

Año 2024: El importe de la gratificación extraordinaria de julio será de 30 días de salario base, plus ex antigüedad, plus compensación y plus asistencia; el importe de la gratificación extraordinaria de diciembre será de 30 días de salario base, plus ex antigüedad y plus compensación.

Desde el año 2025: El importe tanto de la gratificación extraordinaria de julio como de la gratificación extraordinaria de diciembre será de 30 días de salario base, plus ex antigüedad, plus compensación y plus asistencia.

**Artículo 55.- DIETAS Y KILOMETRAXE**

la) Dietas:

Todo trabajador/a con pleno derecho a dieta percibirá por dieta completa la cantidad de 40,00 euros y por media ayuda la cantidad de 14,44 euros, o bien los gastos a justificar, a la elección de la empresa. Desde el mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo el importe de la dieta completa será de 50,00€ y el importe de la media dieta será de 15,00€.

En las anualidades 2024 y 2025 los importes de las dietas se incrementarán en los porcentajes pactados como incremento salarial en el presente Convenio para cada una de estas anualidades.

Estas dietas serán de aplicación a todas las empresas de montajes eléctricos y telefónicos.

En aquellos casos en los que el desplazamiento del trabajador/la por motivos de trabajo suponga a pernocta, con pleno derecho a dieta completa, las empresas adelantarán al trabajador/la el importe de esta, que excepción de los casos en los que a propia empresa concierne/concuerne y abona a pernocta directamente y en los casos en los que a modalidad elegida sea la de gastos a justificar.

En caso de que se produzcan modificaciones en orden al sistema de abono de los gastos de mantenimiento y alojamiento empleado de modo habitual en la empresa, habrá de comunicarse al trabajador/la con antelación.

b) Kilometraje:

Cuanto el trabajador/la, por necesidades de la empresa y a requerimiento de esta y aceptación voluntaria de aquel, había tenido que desplazarse empleando su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,19 euros/kilómetro. Esta indemnización no operará cuando se trate del desplazamiento que el trabajador/a tenga que realizar a su centro de trabajo para prestar servicios en este.

En caso de que, durante la vigencia del presente convenio, si modificara el límite no grabado por el IRPF –en la actualidad 0,19 euros/kilómetro–, si revisará automáticamente a cuantía del kilometraje previsto en el presente apartado hasta alcanzar el nuevo límite no grabado por el IRPF.

A los trabajadores/las con pleno derecho a kilometraje conforme el presente apartado, les será de aplicación el dispuesto en el artículo 53 relativo a la póliza de seguros por privación temporal del permiso de conducción.

**Artículo 56.- CLAÚSULA DE DESCOLGAMIENTO SALARIAL**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, luego del desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten a las siguientes materias:

la) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

y) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límite/límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.



Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una/una situación económica negativa, en casos tales como a existencia de pérdidas actuales o previstas, o la merma persistente de su nivel de ingresos comunes o ventas. En todo caso, se entenderá que a merma es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos comunes o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que a empresa pretende colocar en el comprado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas les corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores en el orden y condiciones señalados en él.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las noticias condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no se podrá prolongar más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de los deberes establecidos en convenio relativos a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualesquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, contado desde que la discrepancia le fuera formulada. Cuando no se solicitara la intervención de la comisión o esta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación, conciliación o arbitraje del AGA.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior o estos no solucionaran la discrepancia, cualesquiera de las partes podrá someter la solución de ella a la Comisión Tripartita Gallega para la Inaplicación de Convenios Colectivos, creada y regulada por el Decreto 101/2015 de la Xunta de Galicia (EDL 2015/125896) cuando a inaplicación de las condiciones de trabajo afectara a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una/una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas nos demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado para ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, se deberá dictar en plazo no superior a veinticinco días contados desde la fecha del sometimiento del conflicto ante los dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recorrible conforme el procedimiento y con base en los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que finalizara con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral para los únicos efectos de depósito.

## **CAPÍTULO VI**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 57.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuántos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel acomodado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Lo es posible con una/una actitud activa y responsable de las partes integrantes, dirección y trabajadores/las.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en el relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y en el ejercicio de sus concurrencias en materia de información, consulta y colaboración.

## **CAPÍTULO VII**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **Artículo 58.- COMPENSACIÓN EN EL CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

La).- I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.- En el caso de situación de baja de IT por consecuencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional, las empresas abonarán el complemento

necesario para que, junto con las prestaciones abonadas por la Seguridad Social, el trabajador perciba el salario que se establece en el presente Convenio, a partir del día siguiente al del inicio de la baja y mientras dure la situación de IT.

B).- I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral: 3 primeros días de la baja.- En el caso de situación de baja de IT por consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral las empresas abonarán al trabajador/a lo 50% del salario que se establece en el presente Convenio con el límite máximo de 6 días al año.

C).- I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral: desde el día 16 de la baja.- En el caso de situación de baja de IT por consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral las empresas abonarán el complemento necesario para que, junto con las prestaciones abonadas por la Seguridad Social, el trabajador/a perciba el 75% del salario que se establece en el presente Convenio desde el día 16 de la baja.

D).- I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización.- En el caso de situación de baja de IT por consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral en los que se produzca la hospitalización del trabajador/la, las empresas abonarán el complemento necesario para que, junto con las prestaciones abonadas por la Seguridad Social, el trabajador/a perciba el salario que se establece en el presente Convenio durante el tiempo que dure la hospitalización y en los 14 días posteriores a la fecha de finalización de la hospitalización.

Y) I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral a partir de los 50 días del inicio de la baja.- En el caso de situación de baja de IT por consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a partir de los 50 días del inicio de la baja el complemento necesario para que, junto con las prestaciones abonadas por la Seguridad Social, el trabajador/a perciba el 90% del salario que se establece en este Convenio.

F).- I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral a partir de los 100 días del inicio de la baja.- En el caso de situación de baja de IT por consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a partir de los 100 días del inicio de la baja el complemento necesario para que, junto con las prestaciones abonadas por la Seguridad Social, el trabajador/a perciba el 100% del salario que se establece en este Convenio.

A los efectos previstos en el presente artículo, se entenderá por salarios del Convenio los correspondientes la cada grupo y nivel incluidas las pagas extraordinarias, esto es, la Base de Cotización resultante para cada categoría profesional en base a los salarios del Convenio.

#### **Artículo 59.- PÓLIZA DE SEGUROS POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADE PROFESIONAL**

Las empresas suscribirán en favor de los trabajadores/las, una/una póliza de seguros que cubra, en el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, los riesgos de muerte e invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y grande invalidez en las siguientes cuantías:

Muerte, invalidez permanente absoluta y grande invalidez: 35.000 euros.

Invalidez permanente total: 28.000 euros.

Con efectos de 1 de enero de 2024, las empresas vendrán obligadas a adaptar las coberturas y cuantías de la póliza de seguros por accidente de trabajo y enfermedad profesional al siguiente:

1. La cuantía cubierta para los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta y grande invalidez derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional será de 40.000€.
2. La cuantía cubierta para el riesgo de invalidez permanente total derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional será de 33.000€.

La póliza a la que se hace referencia en este artículo cubrirá los riesgos ya señalados con las exclusiones previstas en la normativa vigente, quedando en consecuencia excluidos del deber de asegurar los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas.

No obstante la indemnización que se perciba con cargo al seguro aquí contemplado, se había considerado cómo percibida la cuenta de la indemnización que, en su caso, habían podido declarar, con cargo a las empresas, los Tribunales de Justicia en la vía penitenciaria, compensándose a donde aquella no alcance.

#### **Artículo 60.- PÓLIZA DE SEGUROS POR PRIVACIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN**

Las empresas suscribirán en favor de los trabajadores/las que habitualmente conduzcan vehículos de la empresa, una/una póliza de seguros que, en el caso de privación temporal del permiso de conducir, cubra un subsidio mensual de 300 euros. Se entenderá que existe habitualidad en la conducción cuando el trabajador/a conduzca vehículos de la empresa a lo menos 1/6 de su jornada de trabajo en cómputo mensual.

Se excluye de la cobertura del seguro los supuestos de delitos contra la seguridad del tráfico y alcoholemias.

**Artículo 61.- PRÉSTAMO A Los TRABAJADORES/AS**

Las empresas crearán un fondo de préstamos para sus trabajadores/las. Para su concesión, así como para la determinación de su cuantía, se estará al mutuo acuerdo de la empresa y el trabajador/la. El mencionado me lo presta no reportará intereses y su devolución deberá efectuarse en el tiempo que acuerden empresa y trabajador/la.

Las solicitudes de préstamos traerán cómo causa la adquisición de vivienda, automóvil, abono de gasto de enfermedades, etc.

**Artículo 62.- PREMIO DE CONSTANCIA**

Los trabajadores/las que, contando con 10 años de antigüedad en la empresa, causen baja en la misma a partir de los 60 años y hasta los 65, tendrán derecho al disfrute de vacaciones retribuidas.

Si la baja se había producido a los 60 años, las vacaciones tendrán una/una duración de 6 meses, reduciéndose tal período de vacaciones en un mes por cada año en que se incremente la edad de baja en la empresa hasta alcanzar los 65 años.

De conformidad con el anterior, los trabajadores/las que cesen en la empresa a los 65 años tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas. Si, cumplidos los 65 años y seis meses de edad, los trabajadores/las no habían habido solicitado la jubilación, perderán el derecho a disfrutar de este complemento.

Las cantidades correspondientes a la retribución de las vacaciones previstas en el presente artículo serán calculadas sobre salario real y, para el suyo disfrute, habrán de solicitarse en el plazo de 3 meses a contar desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

Lo disfrute de las vacaciones previstas en el presente artículo se hará efectivo con la correspondiente antelación al cese efectivo del trabajador/la en la empresa, debiendo este comunicar de forma constatable su decisión a la empresa, que deberá entregar al trabajador/a que solicite el premio de constancia un certificado acreditativo del suyo disfrute, en el que constará el número de meses de vacaciones a los que tiene derecho.

**Artículo 63.- JUBILACIÓN PARCIAL**

Las empresas y el personal trabajador podrán acordar la jubilación parcial conforme al previsto en el artículo 215.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y, en los supuestos que tengan cabida en la jubilación parcial en la industria manufacturera, conforme al previsto en la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 6, del mismo texto legal. En estos supuestos, la empresa y el personal trabajador podrán, de mutuo acuerdo, acumular la jornada que subsista para el trabajador/a parcialmente jubilado anualmente a jornadas completas, sea en un único plazo o en varios plazos temporales.

**Artículo 64.- TRANSICIÓN DIGITAL**

La empresa informará a la representación legal del personal trabajador con la debida antelación de la toma de decisiones de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial de las condiciones de trabajo pero que habian podido tener cualesquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar las noticias formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida.

**CAPÍTULO VIII****SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Artículo 65.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Las partes firmantes acuerdan constituir una/una Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales, integrada por un representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del Convenio y un número de representantes de las Asociaciones firmantes por la parte empresarial igual al total de las centrales sindicales.

Ámbas dos representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas previa convocatoria de cualesquiera de las partes con 15 días de antelación.

Las funciones básicas de la Comisión tendrán cómo objetivos prioritarios:

1. Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en el ámbito del sector.
2. Prestar asesoramiento a los empresarios y trabajadores/las para evitar y reducir los riesgos que atenten a la integridad física y salud de los trabajadores/las.
3. Dar a conocer las normas y procedimientos que, en materia de seguridad e higiene, dicten los organismos competentes en esta materia.

4. Solicitar informes sobre los resultados estadísticos de los conocimientos médicos que se realicen a los trabajadores/las de este sector.
5. Cantas otras funciones que a Comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la seguridad e higiene en el trabajo en el sector en la provincia de Lugo.

#### **Artículo 66.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

Las empresas le garantizarán al personal trabajador a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo de conformidad con el previsto en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención.

En el marco del indicado en el párrafo anterior, las empresas estarán obligadas como mínimo a un reconocimiento médico por año natural para todo el personal, no siendo necesaria la realización de reconocimientos médicos generales en los casos en que los reconocimientos médicos específicos de cada puesto de trabajo incluyan las pruebas propias de los reconocimientos generales correspondientes al año natural.

Los reconocimientos médicos serán realizados por entidad acreditada para iso y el tiempo empleado para su realización tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Para el supuesto de que, por razones organizativas de la propia empresa o de la entidad que lleve a cabo el reconocimiento, este no si pueda llevar a cabo dentro de la jornada de trabajo, se le compensarán al personal trabajador las horas invertidas en la realización del dicho reconocimiento.

#### **Artículo 67.- PRENDAS Y EQUIPOS DE TRABAJO**

Todos los trabajadores/las tendrán derecho a que las empresas les provean de tres buzos o prenda similar cada año, de uso obligatorio, prohibiéndose, salvo para su lavado y con permiso de la empresa, sacar había sido de sus locales tales prendas.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que tenga que realizar labores a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que tuvieran que actuar en lugares encharcados o lodosos.

#### **Artículo 68.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

Las empresas afectadas por la aplicación del presente Convenio, de conformidad con el establecido en el Artículo 17.2 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, habrán de facilitar a los trabajadores/las equipos de protección individual acomodados para lo desempeño de sus funciones, deber que, en el caso de incumplimiento, dará lugar a las sanciones previstas en el referido texto legal.

Del mismo modo, los trabajadores/las afectados por la aplicación del Convenio vendrán obligados al empleo de los equipos de protección individual proporcionados por las empresas, lo eres de conformidad con el establecido en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, deber que, en el caso de incumplimiento, supondrá la comisión de las infracción previstas en la normativa laboral de aplicación.

A los efectos de la elección de los equipos de protección individual idóneos, se tendrán en cuenta todas las circunstancias del puesto de trabajo, así como las circunstancias personales del trabajador/a que puedan influir en la efectividad del equipo, tales como el uso de gafas escalonadas, lo estar afectado de alergias o similares.

#### **Artículo 69.- CAPACIDAD DISMINUIDA**

1.- Aquellos trabajadores/las que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional o común de larga duración vean reducidas a suyas facultades físicas o intelectuales de manera que sufran una/una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en la empresa en puestos acordes a su capacidad siempre que cuenten con la aptitud o idoneidad para lo nuevo puesto. Se excluyen de este supuesto las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo que implican una/una relación de especial confianza con el empresario, tal es el caso de jefaturas, encargado, gerente.

En tal casos el trabajador/a pasará a ocupar el grupo y nivel que corresponda a las nuevas funciones o tareas a realizar, percibiendo la retribución correspondiente la dicha categoría.

2.- En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o grande invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, durante un período de tres años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

#### **Artículo 70.- PROTECCIÓN DE La MATERNIDAD**

La evaluación de riesgos a la que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá de comprender la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo y parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de esa evaluación habían revelado un riesgo para la seguridad de

la salud o un posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar el riesgo a través de una/una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Si iso no fuera suficiente, el empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, ofertará a la trabajadora un poste de trabajo o una/una función diferente, acuerde con su estado.

#### **Artículo 71.- RECURSO PREVENTIVO**

El Recurso Preventivo será designado libremente por la empresa.

En caso de conflicto en la designación, se tendrán en cuenta, según el supuesto, los siguientes criterios:

- La designación cómo recurso preventivo recaerá en aquel trabajador que ejerza un control directo sobre un grupo de trabajadores (no inferior a oficial de 1ª).
- En las empresas con un reducido número de trabajadores (inferior a 6) la designación recaerá sobre el trabajador de mayor cualificación profesional (no inferior a oficial de 3ª).
- En las empresas con centros de trabajo temporales -cómo es el caso de la prestación de servicios en obras-, habido cuenta de la necesidad de que el Recurso Preventivo pueda verificar, visualizar y controlar in situ el desarrollo de las actividades, se realizarán tantas designaciones sean necesarias para garantizar a presencia del Recurso Preventivo en los centros de trabajo sin que la cualificación de los trabajadores designados pueda ser inferior a oficial de 3ª.

En todo caso, se respetará el recogido en el artículo 32.bis de la LPRL y demás de aplicación.

Las empresas dejarán constancia de la designación del Recurso Preventivo a medio de Acta de Nombramiento de Recurso Preventivo cuyo contenido mínimo se ajustará al modelo adjunto al presente Convenio cómo Anexo III.

### **CAPÍTULO IX**

#### **CÓDIGO DE CONDUCTA**

#### **Artículo 72.- CÓDIGO DE CONDUCTA**

En la búsqueda de mantener un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como en la búsqueda de garantizar y defender los derechos y legítimos intereses de trabajadores/las y empresarios, la dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/las que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales de acuerdo que graduación de faltas, procedimiento y sanción previstas en el Capítulo XIII del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Noticias Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM).

### **CAPÍTULO X**

#### **DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 73.- DERECHOS SINDICALES**

Sin perjuicio del dispuesto en la legislación vigente, los trabajadores/las disfrutarán de las siguientes garantías sindicales:

Las empresas darán cuenta de las nuevas contrataciones que realicen a la representación legal de los trabajadores, si existiera.

En todas las empresas con representación legal de los trabajadores, aquellas estarán obligadas a tener un tablero de anuncios para la inserción de propaganda sindical. En cuanto a la inserción de la misma, se estará al dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

De común acuerdo entre las empresas y representación de los trabajadores (comités o delegados), se podrá pactar la acumulación mensual de horas sindicales en un solo representante cuando el plantel fuera superior a 31 trabajadores.

Dentro de las formalidades previstas en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, las empresas facilitarán el ejercicio de reuniones informativas fuera de la jornada laboral y durante dos horas al mes.

Cada uno de los representantes legales de los trabajadores podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas

Quedarán incluidas en este crédito las horas destinadas a asistir a las convocatorias sindicales que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

**Artículo 74.- CUOTA SINDICAL**

A requerimiento de los trabajadores/las afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores/las el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/la o trabajadores/las interesados en tal operación remitirán a la empresa un escrito en el que se expresarán con claridad el orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o cuaderno de ahorro a la que debe ser transferida a correspondiente cantidad. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

**CAPÍTULO XI****FORMACIÓN PROFESIONAL****Artículo 75.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

Las organización firmantes del presente Convenio, consideran Formación Profesional para el Empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad de las empresas, con proporcionar los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuadas las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente.

Por eslabón, manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar el máximo la normativa legal vigente en cada momento ajustada las singularidades del sector en la provincia de Lugo, así como entendemos que todas las empresas tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada sus trabajadores con criterios de idoneidad y carácter universal.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

En esta perspectiva, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

- Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas la información de la representación legal de los trabajadores en los tenérmelos y según el procedimiento establecido en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por lo que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- Estas acciones preferentemente guardarán estrecha relación con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial
- Evitar cualesquier discriminación en el acceso a la formación.
- Velar por la transparencia del subsistema y por la mejora de la calidad de la formación.
- Flexibilizar el acceso a la formación profesional del conjunto de trabajadores/las para facilitar su participación.
- Potenciar el derecho individual de la formación a través de permisos individuales de formación y oferta del contratos programa a que puedan acceder los trabajadores/las libremente.
- Realizar los cursos de formación continua a través de planes de empresa en un 50% dentro de la jornada laboral.
- Los trabajadores/las que participen en cursos de formación continua se les tendrá en cuenta estos cursos a efectos de promoción profesional dentro de la empresa.

**Artículo 76.- PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación reconocida por una/una titulación oficial, incluida a correspondiente los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer lo desarrollo profesional y personal los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan servicios.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razón organizativas o de producción.

Por parte de las empresas se pondrán todos los medios para que los trabajadores que lo soliciten podan acceder la esta modalidad de permiso individual. (PIF)

Específicamente pondrán a disposición de los trabajadores que lo requieran un modelo de solicitud.

Asimismo, de conformidad con el previsto legalmente, si podrán utilizar estos permisos para lo encendido los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la lana experiencia laboral o de otros aprendizajes formales.

El trabajador tendrá derecho:

Lo disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como la una/una preferencia a elegir turno de trabajo, sí tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

La adaptación de la jornada común de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional

La formación necesaria para su adaptación las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener la tal efecto los créditos destinados la formación. El tiempo destinado la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

De conformidad con el Art. 23 de él Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años.

Este derecho se entenderá cumplido cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial el comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio del anterior, en el podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa su cargo conforme lo previsto en otras leyes.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y la empresa

## **CAPÍTULO XII**

### **COMISIÓN MIXTA PARITARIA, IGUALDAD Y LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA**

#### **Artículo 77.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

Las partes firmantes acuerdan crear una/una Comisión Mixta Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, Comisión que estará compuesta por 6 representantes de la parte empresarial, 2 representantes de la central sindical CC.OO., 2 representantes de la central sindical UGT y 2 representantes de la central sindical CIG.

Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sometan ambas partes de común acuerdo en asuntos derivados del Convenio.
- c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- d) Vigilar el cumplimiento del pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para la cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos se habían producido a consecuencia de la aplicación del Convenio.
- e) Entender cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor efectividad práctica del Convenio.
- f) Realizar las funciones otorgadas en el presente Convenio relativas a la cláusula de descuelgue salarial.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien en ningún caso tal acuerdos o resoluciones podrán obstruir el libre ejercicio o respeto de las acciones y competencias administrativas y judiciales.

La Comisión Paritaria se reunirá en todo caso a petición de cualquiera de sus partes integrantes, y siempre que les sea remitida solicitud al respecto por cualquier interesado. Las consultas o peticiones dirigidas a la Comisión Mixta Paritaria se canalizarán a través de cualquiera de las organizaciones integrantes de la misma, debiendo ponerse de acuerdo las partes sobre el lugar, fecha y hora de celebración de la reunión necesaria para atender la consulta o petición y levantar acta del acuerdo o desacuerdo en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde la fecha de la consulta o petición, salvo que los miembros de la Comisión acordaran por unanimidad la necesidad de contar con un plazo mayor de resolución.

En el caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someterán a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo) en los términos contemplados en el mismo.

En los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que a discrepancia le

había sido presentada y, en el caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someterán a las modalidades de resolución de conflictos del AGA en los términos referidos en el párrafo anterior.

#### **Artículo 78.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.**

1.- Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualesquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una/una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2.- Conforme al indicado los derechos y obligaciones establecidas en la legislación laboral y en este convenio afectarán por igual al hombre y a la mujer, y las empresas vendrán obligadas a pagar, por igual trabajo, los mismos salarios y complementos sin discriminación de sexo.

3.- En las empresas de más de 50 trabajadores/las, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

4.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar discriminación por razón de sexo.

5.- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6.- Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras cosas las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en tener de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7.- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una/una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales acomodadas respecto de determinados centros de trabajo.

#### **Artículo 79.- PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

Dentro de las empresas los trabajadores y trabajadoras no podrán ser discriminados por razones étnicas, de ideología, sexo, afiliación política o sindical.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo de la empresa tanto para hombres como para mujeres sin discriminación alguna.

Así, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualesquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/con las representantes legales de los trabajadores/las en la manera que se determine en la legislación vigente.

#### **Artículo 80.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIÓN DE ACOSO**

##### Definiciones:

- a) Lo acoso sexual es cualesquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una/una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- b) Constituye acoso por razón de sexo cualesquier comportamiento realizado en función del sexo de una/una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se consideran en todo caso discriminatorios lo acoso sexual y lo acoso por razón de sexo.

- c) Considerara acoso psicológico o moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores y degradar deliberadamente sus condiciones de



trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a entorno laboral.

Puede dirigirse frente a un trabajador/a subordinado (acoso descendiente), contra un compañero de trabajo (acoso horizontal) o mismo contra un superior jerárquico (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- Intención de dañar
- Persistencia en el tiempo
- Vulneración de derechos fundamentales de la víctima

#### Medidas preventivas:

Se establecen cómo medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1. Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, cómo en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.
2. Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encargo a mandos y directivos.
3. Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todo el personal y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando el más ampliamente posible dentro da empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablero de anuncios, Internet, intranet, etc.)

#### Procedimiento de actuación:

Se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas cómo psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciantes y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, se designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado al personal para su conocimiento, en todo caso se entenderá que a persona encargada es aquella que ostente la responsabilidad en la empresa, en materia de personal.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos, tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escritura, por parte de la persona víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo esta, en última instancia, si quiere que a misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

De forma escrita, la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quién ella considere oportuno:

- A La persona designada cómo responsable del tratamiento de estos casos en la empresa (Responsable de Recursos Humanos).
- A La dirección de la empresa
- A los/ las representantes sindicales.

Cómo mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación formalizada por escrito, por parte de la persona víctima o tercera persona conocedora de los hechos se canalizará a través de la persona designada cómo responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de la dirección de la empresa y/o de los/ las representantes sindicales.

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y si a denuncia interpone una tercera persona, esta deberá también identificarse. Asimismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Recibida la denuncia, se procederá a aperturar expediente informativo, en el cuál el Instructor será el responsable del tratamiento de estos casos, y el secretario un representante legal de los trabajadores, para el caso que lo haber, en su defecto un trabajador designado por el Responsable. Para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir del inicio de la instrucción.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y acosador, compartan espacio, ni tiempo laboral, si estas medidas fueran posibles. En cualesquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que a víctima pueda iniciar acción legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

#### Régimen disciplinario:

La constatación de la existencia de acoso, en cualesquiera de las modalidades descritas en el presente protocolo, será considerado como infracción muy grave en materia de relación laborales, y se sancionará, atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

#### Régimen de incompatibilidades:

En caso de que cualesquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado/la) tuviera una/una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una/una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en los que esta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que lo de la persona denunciante o denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

#### Protección de datos:

Toda la información relativa a los procedimientos desenvueltos al amparo del presente Protocolo tiene expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de la misma.

### **Artículo 81.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA**

En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio serán de aplicación las normas legales de carácter general y complementarias del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Noticias Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM), antes Acuerdo Estatal del Sector del Metal, publicado en el BOE de 12 de enero de 2022.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las partes firmantes de este Convenio consideran el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA) como canal idóneo para la solución de los conflictos colectivos laborales.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Las partes se comprometen, caso de constituirse una/una mesa de negociación de ámbito autonómico, a acudir a las citadas negociaciones.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Las partes firmantes, conscientes de los perjuicios que para empresas y trabajadores/las ocasionan los supuestos de concurrencia desleal, coinciden en la necesidad de colaborar en la erradicación de tal prácticas, previstas como infracción muy grave en la normativa laboral de aplicación.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

Las partes firmantes, entendiendo que el Convenio Colectivo tiene que contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas, si comprometen al estudio de los sistemas de productividad que, a mayores de incidir en la competitividad, facilitarían un reparto mas equitativo de la productividad en la empresa.

Con tal objeto, las partes, separada o conjuntamente, podrán elaborar estudios y propuestas en esta materia para su análisis en futuras negociaciones del Convenio, así como instar tal estudios en otros ámbitos de negociación en los que estén presentes las organizaciones firmantes.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

Las partes firmantes, entendiendo que a negociación colectiva es un ámbito acomodado para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, acuerdan constituir una/una comisión técnica de igualdad en el plazo de dos meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

La Comisión Negociadora del Convenio fijará el número de representantes que integrará la comisión, que en todo caso estará compuesta por igual número de representantes de la parte empresarial y de la parte sindical firmantes del Convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA**

Las partes firmantes dejan constancia de que las regulaciones contenidas en el presente Convenio en el Capítulo II de Contratación y Empleo tienen carácter provisional rigiendo en tanto en cuanto no se produzca la adaptación de la regulación de dichas materias a la normativa laboral vigente en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Noticias Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal. Constatada la adaptación de la regulación de tal materias en el convenio estatal, las partes firmantes realizarán las modificaciones oportunas del presente Convenio al fin de adaptarlo al regulado en el convenio estatal.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

## ANEXO I: TABLAS 2022.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRNICAS DE LUGO

## Apartado La).- Tablas 2022

Vigencia.- Desde 01/01/2023

GRUPO		TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Asistencia Mes	P. Compensación Año	Total Anual	
1		Arquitecto Inxeñeiro Licenciado	1.064,86		618,99	1.389,64	23.725,56	
2	Con o sin responsabilidad técnica	Arquitecto Téc. (aparejador) Inxeñeiro Téc. (Perito)	1.057,57		590,40	1.361,78	23.252,56	
3	OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Asistencia Mes	P. Compensación Año	Total Anual
	L a	Jefe taller Jefe Administr. 1ª		1.024,76		482,82	1.253,84	21.394,32
	B	Maestro Industrial Maestro Taller 1ª Maestro Taller 2ª Jefe Administr. 2ª		1.018,51		462,06	1.232,14	21.036,00
4	OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Asistencia Mes	P. Compensación Año	Total Anual
	L a	Encargado		1.018,51		462,06	1.232,14	21.036,00
	B	Delineante 1ª		1.001,36		415,55	1.182,86	20.188,50
5	OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Asistencia Mes	P. Compensación Año	Total Anual
	L a	Profes. Oficio 1ª Oficial Advo. 1ª Viaxante		1.015,53		408,96	1.173,48	20.298,42
	B	Profes. Oficio 2ª Chófer camión Delineante 2ª Oficial Advo. 2ª		991,79		386,67	1.153,46	19.678,56
6	OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Asistencia Mes	P. Compensación Año	Total Anual
		Profes. Oficio 3ª Especialista Conserje Almaceneiro Joven Esp. Almacén Auxiliar Advo. Auxiliar Telefonista		990,50		354,49	1.127,28	19.248,16
GRUPO	OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	Salario Mes	Base	P. Asistencia Mes	P. Compensación Año	Total Anual

7	Peón	Vigilante Guardia Jurado	982,94	336,25	1.108,10	18.904,26
---	------	-----------------------------	--------	--------	----------	-----------

**Apartado B).- Complemento Ex Antigüedad 2022**

(Complemento por cada año de servicio hasta lo 31/12/1998)

**Vigencia.- Desde 01/01/2023**

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

GRUPO	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2	Con o sin responsabilidad técnica Arquitecto Téc. (Aparejador) Inxeñeiro Téc. (Perito)	10,59	148,26

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	La	Jefe taller Jefe Administr. 1ª		10,25	143,50
	B	Maestro Industrial Maestro taller 1ª Maestro taller 2ª Jefe Administr. 2ª		10,21	142,94

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

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

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

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7	Peón	Vigilante Guardia Jurado		9,87	138,18

## Apartado C).- Plus Compensación 2022

Vigencia: Desde 01/01/2023

GRUPO		TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL	
1		Arquitecto Inxeñeiro Licenciado	99,26	1.389,64	
2	Con o sin responsabilidad técnica	Arquitecto Téc. (Aparejador)  Inxeñeiro Téc. (Perito)	97,27	1.361,78	
3	OPERARIOS La Jefe taller Maestro Industrial Maestro taller 1ª B Maestro taller 2ª	EMPREGADOS Jefe Administ. 1ª   Jefe Administ. 2ª	TÉCNICOS	MENSUAL 89,56 88,01	ANUAL 1.253,84 1.232,14
4	OPERARIOS La Encargado B	EMPREGADOS Deliante 1ª	TÉCNICOS	MENSUAL 88,01 84,49	ANUAL 1.232,14 1.182,86
5	OPERARIOS La Profes. Oficio 1ª Chófer camión B	EMPREGADOS Oficial Advo. 1ª Viaxante  Delineante 2ª Oficial Advo. 2ª	TÉCNICOS	MENSUAL 83,82 82,39	ANUAL 1.173,48 1.153,46
6	OPERARIOS Profes. Oficio 3ª Especialista	EMPREGADOS Conserje Almaceneiro Joven Espec. Almacén Auxiliar Advo. Auxiliar Telefonista	TÉCNICOS	MENSUAL 80,52	ANUAL 1.127,28
7	OPERARIOS Peón	EMPREGADOS Vigilante Guardia Jurado	TÉCNICOS	MENSUAL 79,15	ANUAL 1.108,10

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

## Apartado La).- Tablas 2023

Vigencia.- Desde 01/01/2023 a 31/12/2023

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

Vigilante  
Guardia Jurado

**Apartado B).- Complemento Ex Antigüedad 2023**

(Complemento por cada año de servicio hasta lo 31/12/1998)

**Vigencia.- Desde 01/01/2023 a 31/12/2023**

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

GRUPO	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
2	Arquitecto Téc. (Aparejador)  Inxeñeiro Téc. (Perito)	10,96	153,44
Con o sin responsabilidad técnica			

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	La	Jefe taller	Jefe Administr. 1ª	10,61	148,54
	B	Maestro Industrial Maestro taller 1ª Maestro taller 2ª	Jefe Administr. 2ª	10,57	147,98

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

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

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

GRUPO	OPERARIOS	EMPREGRADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7	Peón	Vigilante Guardia Jurado		10,22	143,08



## Apartado C).- Plus Compensación 2023

Vigencia: Desde 01/01/2023 a 31/12/2023

GRUPO		TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL	
1		Arquitecto Inxeñeiro Licenciado	102,73	1.438,22	
2	Con o sin responsabilidad técnica	Arquitecto Téc. (Aparejador)  Inxeñeiro Téc. (Perito)	100,67	1.409,38	
3	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
3	La	Jefe taller  Maestro Industrial	Jefe Administ. 1ª	92,69	1.297,66
	B	Maestro taller 1ª Maestro taller 2ª	Jefe Administ. 2ª	91,09	1.275,26
4	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
4	La	Encargado		91,09	1.275,26
	B		Deliante 1ª	87,45	1.224,30
5	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
5	La	Profes. Oficio 1ª	Oficial Advo. 1ª Viaxante	86,75	1.214,50
	B	Profes. Oficio 2ª Chófer camión	Delineante 2ª Oficial Advo. 2ª	85,27	1.193,78
6	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
6		Profes. Oficio 3ª Especialista	Conserje Almaceneiro Joven Espec. Almacén Auxiliar Advo. Auxiliar Telefonista	83,34	1.166,76
7	OPERARIOS	EMPREGADOS	TÉCNICOS	MENSUAL	ANUAL
7	Peón	Vigilante Guardia Jurado		81,92	1.146,88

**ANEXO III.- CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRNICAS DE LUGO**

**acta de nombramiento de recurso preventivo**

D./Dña \_\_\_\_\_ con número de DNI \_\_\_\_\_  
y cómo trabajador/la de la empresa \_\_\_\_\_  
la ..... de de 20 .....

Le comunicamos que en virtud del establecido en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 22 bis del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención y tras realizar la preceptiva formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se decidió nombrarle

**Recurso Preventivo** siendo: *(marcar con una/una x)*

- Trabajadora o Trabajador Asignada.
- Trabajadora o Trabajador Designada.
- Miembro del Servicio de Prevención Propio.
- Miembro del Servicio de Prevención Enajeno.

Sus funciones serán: Vigilar el cumplimiento, adecuación y eficacia de las actividades preventivas a llevar a cabo en relación con los riesgos derivados de la situación objeto de su presencia ....., dar las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento, así como comunicar a la persona responsable de la empresa D./Dña ..... localizable por el te seguí medio ..... la ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las actividades preventivas.

Además de estas funciones, le comunicara que en las actividades o procesos en los que actúa cómo recurso preventivo, *(marcar con una x)*

- Tiene capacidad para paralizar los trabajos
- No tiene capacidad para paralizar los trabajos

Para lo desempeño del conjunto de sus funciones se le facilitan los siguientes documentos:

.....  
.....  
.....

Fdo.: Responsable de lana empresa      Fdo.: Persona nominada

## EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

### ÁREA DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL. SECCIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO

#### Anuncio

#### SECCIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO

#### RELACIÓN DE SUBVENCIONES DIRECTAS (NOMINATIVAS Y EXCEPCIONALES) TRAMITADAS POR LA SECCIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO CORRESPONDIENTES AL SEGÚN TRIMESTRE DEL 2023.

De acuerdo con el establecido en el artículo 8.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (LXS), la gestión de las subvenciones se regirá, entre otros, por los principios de publicidad y transparencia.

En cumplimiento del dispuesto en el artículo 30 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por lo que se aprueba el Reglamento de la LXS, y en el artículo 11.2 de la Ordenanza General de Subvenciones de la Diputación Provincial de Lugo (publicada en el BOP nº 82, de 13 de abril de 2021), se da publicidad a las subvenciones directas nominativa tramitadas por la Sección de Promoción Económica y Empleo (Área de Promoción Económica y Social y Área de Formación, Enseñanza y Economía del Conocimiento) de la Diputación Provincial de Lugo en el según trimestre del año 2023:

#### Sección de Promoción Económica y Empleo (Área de Promoción Económica y Social)

Entidad Beneficiaria	NIF	Tipo de Subvención	Finalidad	Aplicación	Importe	Órgano de Aprobación
Asociación Provincial de Reparación y Venta de Automóviles y Recambios de Lugo (APREVAR)	G27030790	Nominativa	Compra instalaciones	4330.789	40.000,00 €	Presidencia
Asoc. Sociedad Gastronómica el Tizón	G27510213	Nominativa	Actividades de promoción de productos autóctonos	4330.48900	2.000,00 €	Presidencia
Fundación Luis Tilve	G15169949	Nominativa	Trabajos de investigación sobre el movimiento obrero en la provincia de Lugo y su repercusión en la provincia de Lugo y en Galicia	4330.48900	25.000,00 €	Presidencia
Seragro S./S. Coop. Gallega	F15771793	Nominativa	Jornadas de vacuno de leche	4330.48900	12.000,00 €	Presidencia
Confederación Empresarial de lana Provincia de Lugo	G27019793	Nominativa	Gastos de funcionamiento	4330.48900	40.000,00 €	Presidencia
Unión Lechera Gallega (ULEGA)	G70303219	Nominativa	Asesoramiento técnico/jurídico a productores de leche	4330.48900	60.000,00 €	Presidencia
Asociación Sectorial Forestal Gallega (ASEFOGA)	G15560576	Nominativa	Cultivo sostenible de frutos del bosque	4330.48900	40.000,00 €	Presidencia
Colegio Oficial de Graduados Sociales de Lugo	Q2769011D	Nominativa	Servicio de asistencia laboral a personas sin recursos económicos	2410.48900	25.000,00 €	Presidencia
Federación Provincial de Cofradías de Pescadores de Lugo	V27017284	Nominativa	Actividades genéricas de funcionamiento	4330.48900	24.000,00 €	Presidencia
Asociación de Comerciantes, Empresarios, Profesionales, Ganaderos y Autónomos de Muimenta	G27386515	Excepcional	Festival de promoción de razas autóctonas y de la música tradicional de la Terra Chá	4330.48911	4.000,00 €	Presidencia
Asoc. de Comerciantes, Industriales, Servicios y Autónomos de Ribadeo	G27118579	Excepcional	De Ribadeo de Cuba	4330.48911	6.000,00 €	Presidencia
Asociación Viento Nuestro	G70081609	Excepcional	Programa de asesoramiento a propietarios afectados, y población general, en los ayuntamientos rurales de la provincia de Lugo en la implantación de parques eólicos	4330.48911	190.200,00 €	Xunta de Gobierno

**Área de Formación, Enseñanza y Economía del Conocimiento**

Entidad Beneficiaria	NIF	Tipo de Subvención	Finalidad	Aplicación	Importe	Órgano de Aprobación
Universidad de Santiago de Compostela (USC)	Q1518001A	Nominativa	Actividades de investigación tecnológica y la difusión de ellas. Centro de Innovación y Transferencia de Tecnología del Campus de Lugo (CITT)	4630.48900	9.500,00 €	Presidencia
Consortio Centro Asociado de Iana UNED/UNED en Lugo	Q2701015F	Nominativa	Comunicación y Cultura Digital	3261.48907	25.000,00 €	Presidencia

Lugo, 7 de julio de 2023.- "El PRESIDENTE, P.D. Decreto de fecha 04-07-2023, El DIPUTADO PROVINCIAL, Pablo Rivera Capón"

R. 2211

**AYUNTAMIENTOS**  
**FOLGOSO DO COUREL**

*Anuncio*

**ACUERDOS PLENARIOS ORGANIZATIVOS CORPORACIÓN MUNICIPAL 2023-2027**

El Pleno del Ayuntamiento de Folgoso do Courel, en sesión celebrada del día 28/06/2023, adoptó los siguientes acuerdos organizativos que se publican en extracto en cumplimiento de la normativa vigente:

**PERIODICIDAD DE Las SESIONES PLENARIAS.**

(...)

**PRIMERO.**-El Ayuntamiento en Pleno celebrará sesiones comunes el último VIERNES de los meses pares a las 17:30 horas. En caso de que la celebración de la sesión había coincidido en día festivo y, por lo tanto, inhábil, la sesión tendrá lugar el día hábil inmediato siguiente. En caso de que la sesión había coincidido el día 24 o 31 de diciembre, del mesmoxeito que en el supuesto anterior, la sesión tendrá lugar el día hábil inmediato siguiente.

**SEGUNDO.**- Facultar a la Alcaldía para adelantar o retrasar la fecha de celebración del Pleno, siempre que sea por causas debidamente justificadas. Se entenderá que son causas debidamente justificadas la conveniencia de un mayor estudio de los asuntos a tratar, la urgencia de los asuntos o el ahorro que se produciría a consecuencia de la no celebración de sesión.

**CREACIÓN DE LA XUNTA DE GOBIERNO LOCAL Y DELEGACION DE COMPETENCIAS DEL PLENO EN ESTE ÓRGANO.**

(...)

**PRIMERO.**- Crear de la Xunta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Folgoso do Courel para el mandato 2023-2027, con la composición que se fijepola Presidencia, de acordocos preceptos legales aplicables.

**SEGUNDO.**- Teniendo en cuenta el dispuesto en el artículo 22 de la LRBRL, y a los efectos de lograr una/una mayor agilidad administrativa en la tramitación de los expedientes municipales, delegar en la Xunta de Gobierno Local todas las competencias plenarias que sean susceptibles de ser delegadas conforme al establecido el artículo 22.4 de dicha norma, es decir, todas, excepto las enunciadas en el apartado 2, párrafos la), b), c), d), y), f), g), h), i), l) y p), y en el apartado 3 del artículo 22 de la LRBRL.

**RÉGIMEN DE DEDICACIONES PARCIALES, ASISTENCIAS E INDEMNIZACIONES.**

(...)

**PRIMERO.**- En aras de garantizar un correcto funcionamiento de los servicios de esta Administración y atender adecuadamente a la ciudadanía, establecer los siguientes **cargos con dedicación parcial**:

1.- **ALCALDÍA:** Dedicación parcial al 75% de la jornada con unas retribuciones brutas anuales de 34.848,05 €, distribuidos en doce pagas comunes y dos pagas extraordinarias por importe de 2.489,15 € cada una. La dedicación necesaria para lo percibo de las mencionadas retribuciones será de TREINTA HORAS SEMANALES senprexuízo de que necesidades del servizo esixan el ejercicio de las funciones propias de la Alcaldía había sido de las mencionadas treinta horas semanas.

CARGO	RETRIBUCIONES ANUALES	
Alcaldía	Aplicación presupuestaria:	912.100 912.16000
	Pagas comunes:	29.869,76 €
	Pagas extraordinarias:	4.978,29 €
	Complemento pagas extra/extras:	0,00 €
	Retribuciones totales:	34.848,05 €
	Seguridad Social empresa:	11.465,00 €
	Cueste total:	46.313,05 €

2.- CONCEJAL DE OBRAS, MEDIO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS: Dedicación parcial al 13,56% de la jornada con unas retribuciones brutas anuales de 6.300,00 €, distribuidos en doce pagas comunes y dos pagas extraordinarias por importe de 450,00 € cada una. La dedicación necesaria para lo percibo de las mencionadas retribuciones será de CINCO Y MEDIA HORAS SEMANALES.

CARGO	RETRIBUCIONES ANUALES	
Concejal de Obras, Medio Rural, Medio Ambiente y Servicios	Aplicación presupuestaria:	912.100 912.16000
	Pagas comunes:	5.400,00 €
	Pagas extraordinarias:	900,00 €
	Complemento pagas extra/extras:	0,00 €
	Retribuciones totales:	6.300,00 €
	Seguridad Social empresa:	2.072,70 €
	Cueste total:	8.372,70 €

El Ayuntamiento abonará las cotizaciones que legalmente correspondan a Seguridad Social por las retribuciones percibidas.

Las retribuciones a percibir por los cargos públicos con dedicación se actualizarán anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento que se le prevé anualmente para los funcionarios públicos en las respectivas Leyes de Orzamentos Xerais del Estado, siempre y cuando con eslabón no se superen los límites que de igual manera vienen marcados en lo relativo a réxime retributivo de los miembros de las Corporacións locais, y previo informe de la Intervención municipal.

Luego de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, este acuerdo tendrá efectos desde la existencia de crédito presupuestario suficiente.

Los miembros de la Corporación con dedicación no percibirán asistencias por la concurrencia efectiva a sesiones de los órganos colegiados de la Corporación de los que formen parte.

Toda vez que el Concejal de Obras, Medio Rural, Medio Ambiente y Servicios tiene la condición de trabajador por conta alleanha empresa privada, declarar el cargo y la dedicación establecida en el Ayuntamiento compatible con su condición de trabajador por conta allea.

**SEGUNDO.-** Fijar las siguientes contías en concepto de asistencias a **órganos colegiados**, que serán satisfeitas a ós órganos que formen parte de los mismos y que no tengan dedicación.

ÓRGANO	CUANTÍA DE La ASISNTENCIA
Pleno	72,00 € / sesión
Xunta de Gobierno Local	100,00 € / sesión
Comisión Especial de Cuentas	72,00 € / sesión

**TERCERO.-** Aboaranseosmembros de la Corporación los **gastos de locomoción** en los desplazamientos que se efectúen por comisión de servizosouxeestiónsoficiais, previa presentación de los justificante que correspondan. En caso de que ditosdesprazamentos se efectúen en vehículos propios se abonará el importe de la locomoción la razón de 0,19 €, por kilómetro recorrido tal y como se señala en el Orden EHA/3770/2005, de 1 de diciembre, por la que se revisa el importe de la indemnización por el uso de vehículo particular establecida en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnización por razón del servicio. En los restantes casos, se indemnizará por el importe del billete oupasaxe.

**CUARTO.-** Los miembros de la Corporación que realicen comisiones de servizofora del termino municipal terándereito a ser **indemnizados** por los importes establecidos en el grupo 1 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio. En todo caso, y de conformidaddeco establecido en los artículos 75.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases de Régimen Local y en el artículo 13.5 del RD 2568/1986 de 28 de noviembre por lo que se aprueba el Reglamento de organización, funcionamiento y réximexurídico de las entidades locales, se requerirá la previa justificación documental de los gastos efectivamente ocasionados en el ejercicio de sus cargos.

**QUINTO.-** El Ayuntamiento consignará en los seusorzamentos las retribuciones, indemnizaciones y asistencias a que se refieren los apartados anteriores dentro de los límite/límites que con carácter general si establezcan.

#### **DESIGNACION DE REPRESENTANTES EN ÓRGANOS COLEGIADOS**

(...)

**ÚNICO.-** Designar cómo representantes del Ayuntamiento de Fogoso del Courel en órganos colegiadosaosseguientesConcelleiros/las:

<b>ÓRGANO COLEGIADO</b>	<b>REPRESENTANTE MUNICIPAL</b>
<b>CONSEJO ESCOLAR - Centro Público Integrado de Seoane UXÍO NOVONEYRA</b>	Titular: MARIA DEL CARMEN VERGARA RAMOS Sustituto: DOLORES CASTRO OCHOA
<b>GRUPO DE DESARROLLO RURAL RIBEIRA SACRA-COUREL</b>	Titular: DOLORES CASTRO OCHOA
<b>CONSORCIO GALLEGO DE SERVICIOS DE IGUALDAD Y BIENESTAR</b>	Titular: DOLORES CASTRO OCHOA
<b>FUNDACIÓN UÍO NOVONEYRA</b>	Titular: DOLORES CASTRO OCHOA
<b>RED DE DINAMIZACIÓN LINGÜÍSTCA DE La SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICA LINGÜÍSTICA</b>	Titular: DOLORES CASTRO OCHOA

#### **CREACIÓN Y COMPOSICIÓN DE La COMISIÓN ESPECIAL DE CUENTAS.**

(...)

**PRIMERO.-**Crear la Comisión Especial de Cuentas del Ayuntamiento de Folgoso do Courel, en la que estarán representados, según lo dispuesto en los artículos anteriores, todos los grupos políticos en un número proporcional al de su representatividad en el Ayuntamiento.

**SEGUNDO.-** Los miembros de la Comisión Especial de Contas serán los que designen por los grupos políticos que forman parte de la Corporación mediante escrito de su portavoz dirigido a la Sra. Alcaldesa, pudiéndose designar un suplente por cada titular, y será presidenta la Alcaldesa del Ayuntamiento o quien legalmente a sustituya, debiendo ser su composición, a los efectos de guardar la proporcionalidad de los grupos políticos en el Pleno, a que de sucesivo se indica:

<b>DENOMINACION DEL GRUPO</b>	<b>Nº DE MIEMBROS / IDENTIFICACIÓN</b>
<b>GRUPO MUNICIPAL PARTIDO POPULAR</b>	3 DOLORES CASTRO OCHOA
	MARIA DEL CARMEN VERGARA RAMOS ➤ Sustituto: JOSE ANTONIO LOPEZ RODRIGUEZ
	FILOMENA LÓPEZ VILA ➤ Sustituto: JOSE ANTONIO LOPEZ RODRIGUEZ
<b>GRUPO MUNICIPAL CAUREL VIVO</b>	1 OSCAR ACARREE LAGE ➤ Sustituto: TEO CHOUSA ARZA
<b>GRUPO MUNICIPAL MIXTO</b>	1 CARMEN ALVAREZ ALVAREZ

**TERCERO.-** Le corresponderán a la Comisión Especial de Contas las competencias que le atribuye la normativa vigente.

FOLGOSO DO COUREL, 10 de julio de 2023.- La ALCALDESA-PRESIDENTA Corporación, DOLORES CASTRO OCHOA.

R. 2212

*Anuncio*

**REGISTRO DE INTERESESCORPORACIÓN MUNICIPAL 2023-2027**

De conformidad con lo dispuesto en el 75.7 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, se hace público la presentación, por parte de los/las concejales/las electos/as de esta Corporación Municipal, de las declaraciones sobre causas de posible incompatibilidad y de actividades que proporcionen o puedan proporcionar ingresos económicos y de bienes patrimoniales y participación en sociedades de todo tipo, así como su inscripción en los correspondientes Registros de Intereses del Ayuntamiento. Las declaraciones, cumplimentadas en formato papel, estarán disponibles en la Secretaría del Ayuntamiento en los términos establecidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

FOLGOSO DO COUREL, 10 de julio de 2023.- La ALCALDESA-PRESIDENTA Corporación, DOLORES CASTRO OCHOA.

R. 2213

*Anuncio*

**DECRETOS ORGANIZATIVOS CORPORACIÓN MUNICIPAL 2023-2027**

**DECRETOS DE NOMBRAMIENTOS DE TENIENTES DE ALCALDESA, DELEGACIONES DE LA ALCALDIA EN CONCEJALES/AS Y DELEGACIONES EN LA XUNTA DE GOBIERNO LOCAL**

La Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Folgoso do Courel dictó los siguientes decretos organizativos cuya parte dispositiva se transcribe a continuación:

**<<DECRETO DE ALCALDIA Nº 2023-0174 23/06/2023 DELEGACIONES DE LA ALCALDÍA EN CONCEJALES/AS**

(...) RESUELVO:

**PRIMERO.-** Realizar en favor de los Concejales/las que se citan a continuación, las DELEGACIONES ESPECIALES siguientes:

CONCEJAL/La	DELEGACIÓN
DON JOSÉ ANTONIO LÓPEZ RODRÍGUEZ	OBRAS, MEDIO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS
DOÑA MARIA DEL CARMEN VERGARA RAMOS	IGUALDAD, JUVENTUD, REDES SOCIALES Y TURISMO
DOÑA FILOMENA VILA FERNÁNDEZ	SERVICIOS SOCIALES Y DEPORTE

Estas delegaciones comprenden las facultades de impulso, supervisión y dirección de las áreas encomendadas, sin facultades de resolución mediante actos administrativos que afecten a terceros.

**SEGUNDO.-** La Alcaldía, en cualesquier momento, podrá asumir las atribuciones delegadas en este DECRETO sin perjuicio de la realización del oportuno procedimiento de avocación conforme a legislación vigente.

**TERCERO.-** Dar traslado del presente DECRETO al Libro de Decretos de la Corporación, así como dar cuenta del contenido del mismo al Pleno de la Corporación en la siguiente sesión común que se celebre, todo lo anterior de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por lo que se aprueba o Reglamente de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, así como en virtud del imperativo contenido en el artículo 38 del referido reglamento a los efectos del establecido en el artículo 46.1 de la dicha norma legal.>>

**<<DECRETO DE ALCALDIA Nº 2023-0175 23/06/2023 NOMBRAMIENTOS TENIENTES DE ALCALDESA**

(...) RESUELVO:

**PRIMERO.-** Nombrar Tenientes de Alcaldía de este Ayuntamiento a las Concejales siguientes, que sustituirán, según orden de nombramiento la esta Alcaldía en los supuestos de ausencia, enfermedad o vacante:

1. DOÑA MARÍA DEL CARMEN VERGARA RAMOS.

## 2. DOÑA FILOMENA VILA FERNÁNDEZ.

Este nombramiento causará efectos desde el día siguiente al de su firma, que se considerará aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa en contrario.

**SEGUNDO.-** Realizar una/una delegación genérica de firma a favor de la primera y segunda Tenientes de Alcaldía, por el orden en la que fueron nombradas, para los casos de ausencia accidental de la Alcaldía y para asuntos comunes de mero trámite, siempre y cuando estos no afecten a la Hacienda Municipal ni impliquen facultades resolutorias.

**TERCERO.-** Notificar el presente DECRETO a los Tenientes de Alcaldía nombrados, y publicar el mismo en el Boletín Oficial de la Provincia y tablero de anuncios del Ayuntamiento.

**CUARTO.-** Dar traslado del presente DECRETO al Libro de Decretos de la Corporación, así como dar cuenta del contenido del mismo al Pleno de la Corporación en la siguiente sesión común que se celebre, todo lo es de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por lo que se aprueba o Reglamiento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico das Entidades Locales, así como en virtud del imperativo contenido en el artículo 38 del referido reglamento a los efectos del establecido en el artículo 46.1 de la dicha norma legal.>>

### <<DECRETO DE ALCALDIA Nº 2023-0193 06/07/2023 DELEGACION DE COMPETENCIAS EN LA XUNTA DE GOBIERNO LOCAL

**PRIMERO.-** Determinar la composición de la Xunta de Gobierno Local conforme al siguiente:

- Dolores Castro Ochoa - Alcaldesa-Presidenta
- Maria del Carmen Vergara Ramos - 1ª Tta. de Alcaldía y Concejala de Igualdad, Juventud, Redes Sociales y Turismo
- Filomena Vila Fernández - 2ª Tta. de Alcaldía y Concejala de Servicios Sociales y Deporte

**SEGUNDO.-** Establecer que las sesiones comunes de la Xunta de Gobierno Local tengan lugar el último viernes del mes a las 19 horas en la Casa del Ayuntamiento.

**TERCERO.-** Corresponden a la Xunta de Gobierno Local, además de la asistencia permanente a la Alcaldesa en el ejercicio de sus atribuciones, las siguientes competencias que se delegan:

- Todo reconocimiento de deberes y ordenación de pagos, excluidos el reconocimiento y ordenación de pago de nóminas.
- La aprobación de certificaciones de obras.
- Las aprobaciones de los instrumentos de desarrollo del planeamiento general no expresamente atribuidas al Pleno, así como la de los instrumentos de gestión urbanística y de los proyectos de urbanización.
- El otorgamiento de las licencias y toma de razón de comunicaciones previas, salvo que las leyes sectoriales las atribuyan expresamente al Pleno o a la Xunta de Gobierno Local, y la aprobación de las liquidaciones tributarias que conlleven. Se exceptúan los permisos referidos a festejos populares y acampadas, cuyo otorgamiento será competencia de la Alcaldía.

La Alcaldía, en cualesquier momento, podrá asumir las atribuciones delegadas en este Decreto sin perjuicio de la realización del oportuno procedimiento de avocación conforme a legislación vigente.

**CUARTO.-** Dar cuenta de la presente Resolución al Pleno en la primera sesión que se celebre y publicarla en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente al de la fecha en que se dicta la misma.>>

FOLGOSO DO COUREL, 10 de julio de 2023.- La ALCALDESA-PRESIDENTA Corporación, DOLORES CASTRO OCHOA.

R. 2214

### *Anuncio*

No constando la presentación de reclamaciones en el expediente de modificación de crédito del presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito (MC 04/2023 SC 01/2023), aprobado inicialmente en sesión plenaria celebrada el día 02/05/2023 por importe de 60.808,54 euros, el mismo se considera definitivamente aprobado, y si procede su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia conforme al dispuesto en el artículo 169.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo.



## ALTAS EN CONCEPTO DE GASTOS

Aplicación presupuestaria		Descripción	Importe
Programa	Económica		
454.619		Caminsvecinais. De otras inversiones reales.	1.123,15
459.619		Otras infraestructuras. De otras inversiones reales.	2.246,35
453.619		Carreteras. De otras inversiones reales.	1.123,15
161.619		Abastecimiento domiciliario de agua potable. Otras inversiones de reposición de infraestructuras y bien destinados al uso general	1.123,15
459.619		Otras infraestructuras. De otras inversiones reales.	1.123,15
161.619		Abastecimiento domiciliario de agua potable. Otras inversiones de reposición de infraestructuras y bien destinados al uso general	1.123,15
454.619		Caminsvecinais. De otras inversiones reales.	1.123,15
454.619		Caminsvecinais. De otras inversiones reales.	1.123,15
459.619		Otras infraestructuras. De otras inversiones reales.	5.989,74
172.131		Protección y mejora de él medio ambiente. Personal laboral temporal.	12.524,10
453.619		Carreteras. De otras inversiones reales.	12.186,30
241.22199		Fomento del empleo. Otros suministros	20.000,00
<b>TOTAL</b>			<b>60.808,54</b>

## ALTAS EN CONCEPTO DE INGRESOS

Partida ingresos	Descripción	Euros
870.00	Remanente líquido de tesorería para gastos generales	60.808,54
<b>TOTAL</b>		<b>60.808,54</b>

Folgo do Courel, 10/07/2023.- La Alcaldesa, Dolores Castro Ochoa.

R. 2215

LOURENZÁ

Anuncio

## EXPOSICIÓN EI PÚBLICO Y COBRO GIMNASIO

JUNIO DE 2023

## EXPOSICIÓN EI PÚBLICO

Por Resolución de Alcaldía de fecha **30 DE JUNIO DE 2023**, se prestó aprobación inicial al Padrón fiscal del Servicio de GIMNASIO correspondiente al mes de JUNIO DE 2023 por importe de 975.20 EUROS (NOVECIENTOS SETENTA Y CINCO CON VINTA EUROS)

Conforme al dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria 58/2003 de 17 de diciembre, por medio del presente se ponen en conocimiento de los contribuyentes obligados al pago del precio público, que disponen de un plazo de 15 días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, al objeto de que puedan ser examinados y presentar las reclamaciones que estimen

pertinentes, entendiéndose elevados a definitivos si, transcurrido el plazo de exposición pública, no se formulan ninguna reclamación.

Asimismo, y de conformidad con artículo 253.1 de la citada Ley General Tributaria, podrán interponer recurso de reposición ante la Sra. Alcaldesa-Presidente, en el plazo de un mes, que comenzará a contar desde el día siguiente al del final del periodo voluntario de pago.

Contra la resolución expresa o presunta del recurso de reposición que en su caso se formule, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en la forma y en los plazos que a tal efecto se establecen en la Ley Reguladora de la referida jurisdicción.

No obstante, podrán interponer cualquier otro recurso que consideren oportuno.

#### ANUNCIO DE COBRO

Para el cobramiento de los mismos, los contribuyentes que tengan domiciliados los recibos, estos les serán debidos en las cuentas bancarias respectivas.

El plazo de cobro, en periodo voluntario será de dos meses desde la publicación del Edicto de aprobación, transcurrido el mismo se procederá a exigir los intereses de mora y los recargos de acuerdo con los artículos 26 a 28 de la Ley General Tributaria.

A presente publicación, en los dos supuestos, de edicto de exposición al público del Padrón y anuncio de cobro en fase voluntaria, tiene el carácter de notificación colectiva, al amparo del establecido en el artículo 102 de la referida Ley General tributaria.

Lourenzá, 30 DE JUNIO DE 2023.- La Alcadesa – Presidente, D<sup>a</sup>. Rocío López García.

R. 2216

#### LUGO Anuncio

La Xunta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Lugo, en sesión común celebrada el día 7 de junio de 2023 adoptó el acuerdo de 13/335 NOMBRAMIENTO COMO FUNCIONARIO DE CARRERA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LUGO PARA DESEMPEÑAR LA PLAZA DE OFICIAL VIXILANTE RECAUDADOR (GRUPO DE TITULACIÓN: GRUPO C (SUBGRUPO C2); ESCALA: ADMINISTRACIÓN ESPECIAL; SUBESCALA: SERVICIOS ESPECIALES; CLASE: PERSONAL DE OFICIOS) siendo a parte dispositiva del mencionado acuerdo del siguiente teor:

PRIMERO.- Nombrar a D. Pablo Coya Gómez, DNI nº \*\*\*4897\*\*, como funcionario de carrera para desempeñar la plaza de OFICIAL VIXILANTE/A RECAUDADOR/La, del plantel funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Lugo, en turno libre (grupo de titulación: grupo C (subgrupo C2); escala: administración especial; subescala: servicios especiales; clase personal de oficios).

En el momento de la toma de posesión del candidato cuyo nombramiento se propone, se producirá la extinción de la relación con los/las funcionarios/las interinos/las que venían ocupando el mencionado puesto.

SEGUNDO.- Notificarle el acordado al interesado con la advertencia de que deberá tomar posesión en el plazo de un mes a partir de la publicación del nombramiento.

TERCERO.- Se proceda a su publicación en la forma legalmente establecida, haciéndose constar que este acto pone fin a la vía administrativa y que contra lo él se pueden interponer los siguientes recursos:

- Recurso potestativo de reposición previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, ante el mismo órgano que dictó el acto en el plazo DE un MES, contado desde el día siguiente a la publicación de este acuerdo.

- Recurso contencioso-administrativo, en un plazo de DOS MESES, contados a partir del día siguiente a la publicación de este acuerdo, ante el Juzgado del Contencioso-Administrativo de Lugo (artículos 8, 25 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa), según la redacción dada por la disposición adicional decimocuarta de la Ley orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder judicial.

Todo esto sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que estime conveniente.

Lugo, 13 de julio de 2023.- La Tta. de Alcadesa-Delegada del área de Gobernanza:Economía y Recursos del Excmo. Ayuntamiento de Lugo, en función, Doña Mercedes Paula Alvarellos Fondo.

R. 2217

**MEIRA***Anuncio***EXPOSICIÓN PÚBLICA Y ANUNCIO DE COBRO- PADRÓN FISCAL SERVICIO DE AYUDA EN EI HOGAR**

Por Resolución de la Alcaldía núm. 393/2023, de fecha 5 de julio de 2023, si prestó aprobación al padrón fiscal del Servicio de Ayuda en el Hogar correspondiente al mes de junio de 2023, en la modalidad de SAF básico y dependencia..

Segundo el dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general tributaria, por medio del presente se ponen en conocimiento de los contribuyentes obligados a su pago, que disponen de un plazo de QUINCE (15) días contados a partir de la publicación del presente anuncio en el BOP de Lugo, al objeto de que pueda ser examinado y presentar las reclamaciones que estimen pertinentes, entendiéndose elevado a definitivo si, transcurrido el plazo de exposición pública, no se había formulado ninguna reclamación.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 14 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la ley reguladora de las haciendas locales, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante el Sr. Alcalde, en el plazo de un MES (1) contado desde la fecha de finalización del período de exposición pública de este padrón fiscal en el BOP. Contra la resolución del recurso de reposición, no cabrá de nuevo dicho recurso.

Contra la resolución del recurso de reposición, expresa o tácita, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado del Contencioso-Administrativo de Lugo, en los plazos señalados en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. No obstante podrán interponer cualquier otro recurso que consideren oportuno.

**Anuncio de cobro**

De conformidad con el dispuesto en los artículos 24 y 25 de él Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por lo que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se fija como plazo de ingreso en período voluntario desde lo 5 de julio a 5 de septiembre de 2023.

Los contribuyentes que tengan domiciliados los recibos les serán cargados en las cuentas bancarias que designaron. Transcurrido el plazo de pago en período voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de constricción con los correspondientes intereses de mora y costas que se produzcan, en su caso.

A presente publicación, en los dos supuestos, de anuncio de exposición al público del padrón y anuncio de cobro en fase voluntaria, tiene carácter de notificación colectiva, al amparo del establecido en el artículo 102 de la ley 58/2023.

Meira, 5 de julio de 2023.- El alcalde, Antonio de Dios Álvarez.

R. 2218

**RIBADEO***Anuncio*

**Secretaría General.02 / Expediente núm. 1027/2023 / Peón albañil**

**RESOLUCIÓN DE La ALCALDIA-PRESIDENCIA.-**

Visto expediente tramitado para selección de personal laboral fijo, un Peón albañil.

Vistas las solicitudes formuladas para participación en las pruebas selectivas, durante el plazo reglamentario establecido al efecto.

**RESUELVO:**

1°. Prestar aprobación a la siguiente lista de admitidos y **excluidos** al proceso selectivo de referencia.

**ADMITIDOS****Apellidos y nombre****Idioma Gallego**

Díaz Alvarez, Baldomero	Aporta CELGA
Balsa Martínez, Cándido	No aporta CELGA (procede examen)

**EXCLUIDOS****Ninguno**

2º.- Otorgar plazo para reclamaciones o alegatos y para subsanación de errores por 10 días hábiles a contar de la publicación en el BOP de Lugo.

**De no se presentar el listado quedará elevada la definitiva.**

Mando y asino lo Sr.alcalde, en Ribadeo la fecha firma electrónica, del que yo Secretario en funciones doy fe.

Ribadeo, 5 de julio de 2023.- EL ALCALDE, DANIEL VEGA PEREZ. EL SECRETARIO GENERAL, JOSÉ La. CARRO ASOREY.

R. 2219

**O VALADOURO***Anuncio*

APROBACIÓN PADRÓN DEL PRECIO PÚBLICO POR La PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DEL MES DE JUNIO DE 2023

Aprobado por acuerdo de la Resolución de Alcaldía lo la dice 6 de julio de 2023, el Padrón de contribuyentes del precio público del Servicio de Ayuda en el Hogar, en la modalidad de libre concurrencia y de dependencia, correspondiente al mes de junio de 2023 por el importe total de 7.109,91€.

Por medio del presente se exponen al público el dicho padrón por el plazo de quince días hábiles, que empezará a contarse desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes.

El que se hace público para general conocimiento y a los efectos de que sirva de notificación colectiva de conformidad con el establecido en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

O Valadouro, 7 de julio de 2023.- La Alcaldesa, María Jose Fernández Díaz.

R. 2220

**MINISTERIO DE HACIENDA****BASE DE DATOS NACIONAL DE SUBVENCIONES (BDNS) – MONFORTE DE LEMOS***Anuncio*

**BASES Y CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A ASOCIACIONES CULTURALES, LÚDICAS, RECREATIVAS O FORMATIVAS INSCRITAS EN EL REGISTRO MUNICIPAL DE ASOCIACIONES PARA ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL EJERCICIO 2023.**

BDNS(Identif.):707667

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.1a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/ge/es/convocatoria/707667>)

**Primero. Beneficiarios.**

Podrán solicitar las subvenciones reguladas en la presente convocatoria las asociaciones legalmente constituidas que desarrollen actividades de interés general para el municipio, ya sean de carácter cultural, vecinal, popular, profesional, lúdico o recreativo, que teniendo domicilio social, sede o representación en el Ayuntamiento de Monforte de Lemos cumplan, además de los señalados en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en el art. 10 de la Ley 9/2007, de 13 de junio, de Subvenciones de Galicia, y las condiciones reguladas en las bases.

**Segundo. Objeto**

El objetivo de esta convocatoria es regular el procedimiento para el otorgamiento de subvenciones bajo un régimen de concurrencia competitiva para llevar a cabo programas, proyectos o actividades culturales,

recreativas lo educativas de acuerdo con los principios de publicidad, transparencia, objetividad, igualdad y en el discriminación.

En particular, el objetivo de las subvenciones será contribuir al financiamiento de programas, proyectos y actividades culturales llevadas a cabo por Entidades y Asociaciones sin ánimo de lucro en el Ayuntamiento de Monforte de Lemos en el cordero 2023.

#### **Tercero. Bases reguladoras.**

Pueden consultarse las bases reguladoras de la presente convocatoria en la siguiente dirección: [www.monfortedemos.es](http://www.monfortedemos.es) en la sección de SUBVENCIONES. Las entidades interesadas deberán presentar las solicitudes de acuerdo con los modelos normalizados que se facilitarán en el Registro general del Ayuntamiento de Monforte de Lemos, en los servicios sociales comunitarios o en la web [www.monfortedemos.es](http://www.monfortedemos.es).

#### **Cuarto. Cuantía.**

Para la financiación de estas ayudas se destina un crédito de 12.000,00 €.

#### **Quinto. Plazo de presentación de las solicitudes.**

El plazo de presentación de solicitudes será a partir de la publicación de este extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo y estará abierto durante 15 días hábiles.

MONFORTE DE LEMOS, 10 DE JULIO DE 2023, EL ALCALDE, JOSÉ TOMÉ ROCA.

R. 2221

## **MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO**

### **CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL MIÑO-SIL, O.A. COMISARÍA DE AGUAS**

#### *Anuncio*

#### **INFORMACIÓN PÚBLICA**

**Expediente: A/27/31328**

Asunto: Solicitud de concesión de aprovechamiento de aguas

Peticionario: Eloy Luaces Crespo

Nombre de la captación: manantial Prado Nuevo

Caudal solicitado: 0,2395 l/s

Punto de emplazamiento: Outeiro, parroquia de Saa (Santiago)

Término Municipal y Provincia: Lugo (Lugo)

Destino: Usos ganaderos y domésticos

#### **BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD:**

La captación se realiza mediante una zanja de 2 m de profundidad, desde donde se conduce el agua a una arqueta de 1 m de diámetro. De aquí sale una tubería a la zona a abastecer.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir de la publicación de este presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado, dirigidas a la Confederación Hidrográfica de el Miño-Sil, Lo.La., ante este Organismo, Ayuntamiento de Lugo, lo a través de cualquiera de los medios de registro previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de el Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Si hace constar que el expediente estará de manifiesto para su consulta en las oficinas de la Confederación Hidrográfica de el Miño-Sil, Lo.La. (Comisaría de Aguas, Ronda de la Muralla, 131 - 2ª Planta - 27001 - LUGO).

Teniendo en cuenta la situación actual en lo que respecta a la exposición a coronavirus y a los riesgos sanitarios derivados por el contagio de COVID-19, para acceder al expediente de forma presencial, si deberá de SOLICITAR CITA PREVIA y respetar en todo momento las MEDIDAS DE SEGURIDAD que establezcan las autoridades sanitarias y las instrucciones de el personal de el Organismo.

---

Lugo, 10 de julio de 2023.- ÉL JEFE DE SERVICIO, José Miguel Vegas Méndez.

R. 2222

---

*Anuncio*

**Expediente: La/27/34074**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 de el Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real decreto 849/1986 de 11 de abril (B.O.E. de él la dice 30), si hace público, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica de el Miño-Sil, Lo.La., de fecha 18 de mayo de 2023 y como resultado de el expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a Manuel Freán Rodríguez, una oportuna concesión para aprovechamiento de 1,39 l/s de agua procedente de él lo río Cabe situado en la parroquia de Santalla de Rei (Santalla), término municipal de A Pobra de Brollon (Lugo), con destino a riego de 0,1 ha.

Lugo, 13 de junio de 2023.- ÉL JEFE DE SERVICIO, José Miguel Vegas Méndez.

R. 2223

---

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA