

- 1 seccionador de liña tripolar con cuchillas de posta a terra.
- 3 autoválvulas de protección.
- 3 transformadores de tensión de liña inductivos.
- 2 illadores soporte para embarrado secundario.

Instálase tamén un armario de mando, control e protección para a nova posición de liña de 132kV.

Todas aquelas persoas ou entidades que se consideren afectadas poderán examinar o proxecto e presentar as súas alegacións, nesta xefatura territorial, sita na Rolda da Muralla nº. 70 baixo 2- Lugo, no prazo de vinte días a partir do seguinte ao da última publicación desta resolución.

A xefa territorial, Pilar Fernández López

R. 0673

XEFACTURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LUGO. SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo de Ebanistería da Provincia de Lugo, (Código número 27000245011982) asinado o día 4 de febreiro de 2019, pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T., CC.OO. e C.I.G., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 1 de marzo de 2019 .- A xefa territorial, Pilar Fernández López

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA A INDUSTRIA DE EBANISTERIA E AFINS DA PROVINCIA DE LUGO

CAPÍTULO I.- EXTENSIÓN E ÁMBITO DO CONVENIO

ARTIGO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN: O presente Convenio será de aplicación a tódalas empresas da provincia de Lugo, establecidas ou que se establezan no futuro, que rexéndose polo IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira publicado no BOE de 27 de novembro de 2012 e tendo os seus centros de traballo na provincia, teñan o seu servizo traballadores encadrados nas actividades de ebanistería, mobles curvados, fábricas de mobles en serie, carpintería e carpintería mecánica, envases e embalaxes, brochas, cepillos, pinceis e vasoiras, almacéns de madeira e tapicerías, fábricas de cadaleitos, carpintería de ribeira e demais actividades de 2ª transformación da madeira previstas no Anexo I do IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira. As condicións pactadas neste convenio teñen o carácter de mínimas obrigadas.

ARTIGO 2º.- VIXENCIA E DURACIÓN: O presente Convenio terá vixencia dende o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2021, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

ARTIGO 3º.- CONDICIÓN S MÁS BENEFICIOSAS: Os traballadores que anteriormente a este Convenio viñeran gozando de mellores condicións cá s aquí pactadas, poderán acollerse ás mesmas, séndolles respectadas para tódolos efectos.

ARTIGO 4º.- DENUNCIA: A denuncia do Convenio deberá presentarse cunha antelación mínima de 30 días á data de finalización do Convenio por calquera das partes. Denunciado o Convenio e unha vez rematada a duración pactada, o Convenio quedará prorrogado no seu conxunto por termo de como máximo catro anualidades.

A ausencia de denuncia deste Convenio, significará, en todo caso, a prórroga do mesmo por un ano, en iguais termos, salvo no referente a táboa salarial que se verá incrementada en igual contía ao IPC anual.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

ARTIGO 5º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA: A comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do convenio e as súas funcións específicas serán as seguintes:

1. Interpretación auténtica do convenio.
2. Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sexan sometidas por ambas partes, de común acordo en asuntos derivados deste convenio.

3. Conciliación facultativa nos problemas colectivos con independencia das atribucións que por norma legal poidan corresponder aos organismos correspondentes.
4. Vixancia e seguimento do cumprimento do pactado.
5. Estudio da evolución das relacións entre as partes contratantes.
6. Cantas outras cuestións tendan a unha maior eficacia práctica do convenio.
7. Conocer e resolver sobre as solicitudes de inaplicación das condicións do convenio que se lle sometan.
8. Todas aquelas atribuídas polo estatuto dos traballadores e demais normativa vixente.

Os acordos ou resolucións adoptados por unanimidade de todos os membros da Comisión Paritaria terán carácter vinculante.

A comisión paritaria se integrará por 5 representantes da Asociación Empresarial asinante; 3 representantes de UGT; 1 de CC.OO. e 1 de CIG, igualmente asinantes do convenio. Poderán nomearse asesores por cada representación, aínda que non terán dereito a voto.

Os acordos ou resolucións adoptadas polos votos favorables da maioría de cada unha das representacións integrantes da Comisión terán carácter vinculante.

De non obterse decisión vinculante, se seguirán os cauces legalmente previstos para a resolución das cuestións plantexadas, incluído o sometemento ás distintas modalidades de resolución de conflitos establecidas no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo) nos termos contemplados no mesmo.

As consultas que, no seu caso, se fagan á Comisión Mixta Paritaria, se poderán dirixir a calquera das organizacións que forman parte da mesma e, recibida a consulta, a Comisión se reunirá á maior brevedade posible, establecendo un calendario de reunións, no caso de que resulte necesario, na primeira reunión que celebre. Con carácter xeral a Comisión Paritaria se reunirá no prazo máximo de 10 días a contar dende a solicitude de reunión, salvo que as partes entendan que precisan de maior tempo para analizar o obxecto da consulta ou requirir documentación.

Ambas partes conveñen en dar coñecemento á Comisión Paritaria de cantas dúbidas, discrepancias e conflitos poideran producirse como consecuencia da interpretación e aplicación do presente convenio, para que a Comisión Paritaria actúe de acordo coas súas funcións.

CAPÍTULO III.- TEMPO DE TRABAJO

ARTIGO 6º.- XORNADA LABORAL: A xornada laboral de traballo queda fixada durante a vixencia do convenio 1.752 horas ao ano de traballo efectivo, tanto en réxime de xornada continuada coma partida, que se distribuirá de luns a venres, ambos inclusive, salvo nos casos de que entre empresa e traballadores se tome un acordo en contra con respecto ó traballo dos sábados.

Independentemente do anterior, a empresa queda facultada, naqueles supostos de que non se traballe o sábado, para nomear un servizo de urxencia en orde de manter un nivel mínimo de servizos de asistencia ó público, sendo os ditos nomeamentos de carácter representativo. A compensación ós traballadores que traballen en sábado, efectuarase de forma horaria con carácter mensual.

As empresas poderán distribuír a xornada establecida no parágrafo primeiro do presente artigo ó longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a toda a plantilla ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda. En todo caso a distribución irregular da xornada respetará os topes mínimos e máximos de distribución previstos no artigo 47 do IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira e o disposto no artigo 7º do presente Convenio.

Aos efectos dunha mellor organización do traballo as empresas poderán establecer un calendario anual no que se recolla a distribución da xornada pactada ó longo do ano.

ARTIGO 7º.- DISTRIBUCIÓN DA XORNADA LABORAL: Non obstante o disposto no artigo anterior, as empresas haberán de distribuír a xornada de traballo establecida no presente Convenio de modo que en cada empresa se establezan, para o ano 2019, 5 días non laborais de Convenio.

Para o caso de que en algunha anualidade a suma dos días de vacacións que se establecen no artigo seguinte e o sinalamento de días non laborais de Convenio que se establece no presente artigo non permitan a realización da xornada de traballo efectivo de 1.752 horas/ano, se axustará o calendario a fin de alcanzar dita xornada de traballo efectivo.

Para aquelas empresas que no prazo dun mes a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo non teñan distribuída a xornada conforme ó disposto no artigo 6º do presente Convenio e no parágrafo anterior no correspondente calendario laboral, terán a consideración de días non laborais de Convenio para o ano 2019 os seguintes:

- 18 de marzo

- 26 de xullo
- 16 de agosto
- 24 de decembro
- 31 de decembro

ARTIGO 8º.- VACACIÓNS: O persoal comprendido no presente Convenio gozará dun período anual de 24 días laborais de vacacións no acumulables a festivos e licencias, cumpríndose en todo caso os mínimos estatutarios de 30 días naturais de vacacións, preferentemente entre os meses de xuño e setembro.

No primeiro trimestre de ano, as empresas poñerán en coñecemento de todo o persoal o calendario de vacacións, así coma os criterios seguidos para o seu establecemento, téndose especialmente en conta o evita-lo excesivo fraccionamento das vacacións. Despois da citada exposición, existirá sempre a posibilidade de reaxuste do calendario proposto, ben por medio dun prazo de reclamación daqueles traballadores que sexan prexudicados ou polo establecemento dun acordo entre empresa e traballador.

Salvo no suposto de disfrute de vacacións por mes ou quincena natural, o inicio do período de disfrute de vacacións terá lugar en día laborable, non tendo tal consideración nin os sábados nin os domingos.

Con independencia do anterior, no caso de disfrute de vacacións por períodos de tempo inferiores á quincena, o inicio do período de inicio de disfrute das mesmas tampouco poderá ter lugar os venres.

No suposto de desacordo, estarase ó que dispoña a Autoridade Laboral ou a Xurisdicción Laboral.

ARTIGO 9º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS: Sen perxuízo das licencias que resulten do establecido no vixente Estatuto dos Traballadores e do establecido no do IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira, o persoal gozará das seguintes licencias retribuídas:

⇨ 15 días en caso de matrimonio.

⇨ 2 días por cambio de domicilio na cidade.

⇨ 5 días por cambio de residencia fóra da municipio

⇨ Nos casos de asistencia a consulta do médico de cabecera da Seguridade Social, coincidindo o horario de consulta co do de traballo, polo tempo necesario, deben presenta-lo traballador ó empresario xustificante de ter asistido á consulta.

⇨ O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social cando, coincidindo o horario de consulta co do de traballo, se prescriba a dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presenta-lo traballador ó empresario o volante xustificativo da referida prescripción médica.

⇨ O tempo necesario nos casos de acompañamento a consulta médica de facultativo da Seguridade Social de fillos menores de 12 anos e de familiares de primeiro grado que convivan co traballador e non podan valerse por si mesmos sempre que coincida o horario de consulta co do de traballo deben presenta-lo traballador ó empresario xustificante de ter asistido á consulta.

⇨ As traballadoras, por lactancia fun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dous fraccións. A traballadora poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora ca mesma finalidade ou acumularlo en 12 xornadas completas á finalización do descanso de maternidade.

⇨ 3 días naturais -ampliábles ata 5 naturais en caso de desprazamento superior a 150 km- nos supostos de falecemento de país, avós, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e sogros.

⇨ 3 días naturais -ampliábles ata 5 naturais en caso de desprazamento superior a 150 km- nos supostos de enfermidade grave de país, sogros, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e avós.

⇨ 2 días naturais -ampliábles ata 4 naturais en caso de necesidade de desprazamento ao efecto- nos supostos de hospitalización ou intervención quirúrxica ou hospitalización que precise reposo domiciliario, de parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade.

⇨ 2 días naturais -ampliábles ata 4 naturais en caso de desprazamento superior a 150 km- nos supostos de enfermidade grave de noras, xenros, cuñados e avós políticos.

⇨ 2 días naturais -ampliábles ata 4 naturais en caso de desprazamento superior a 150 km- nos supostos de falecemento de noras, xenros, cuñados e avós políticos.

⇨ 3 días naturais -ampliábles ata 5 naturais en caso de desprazamento superior a 150 km- nos supostos de nacemento de fillo ou adopción.

⇨ 1 día natural nos supostos de matrimonio de fillo, pai ou nai.

⇨ Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufragio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, se estará ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.

⇨ Para a realización de funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

⇨ Polo tempo indispensable, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

⇨ No caso de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora.

⇨ Polo tempo indispensable para a renovación do DNI e a recuperación do carné de conducir, con asistencia aos cursos necesarios, sempre que a perda do carné estivera motivada por causa estritamente imputable á empresa.

Considéranse non laborables os días 24 e 31 de decembro.

CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIÓN

ARTIGO 10º.- SALARIOS: Páctase, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2017, un incremento sobre os salarios vixentes no ano 2013 do 1,75%, incremento que non terá efectos retroactivos servindo únicamente de base para a aplicación do incremento do ano 2018. A efectos de coñecer o resultado de dito incremento e, por tanto, os salarios sobre os que se aplica o incremento do ano 2018, se adxunta ao presente Convenio, como Anexo I, a táboa salarial correspondente ao período 2014-2017.

Os salarios para as distintas categorías para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2018 serán os recollidos na táboa salarial que se adxunta como Anexo II, que supón un incremento dun 1,75% sobre a táboa salarial do período 2014-2017.

Os salarios para as distintas categorías para lo período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2019 serán os recollidos na táboa salarial que se adxunta como Anexo III, que supón un incremento dun 2% sobre a táboa salarial do ano 2018.

Os incrementos salariais para as seguintes anualidades do Convenio serán os seguintes:

2020: 2,25%

2021: 2,5%

Estabrécese, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2018 ata o 31 de decembro de 2019, unha cláusula de revisión de feito que, se a suma do IPC real estatal dos anos 2018 e 2019 resulta superior á suma do incremento destas dous anualidades, farase unha revisión no exceso, que non terá efectos retroactivos, servindo como base para a aplicación do incremento do ano 2020.

Estabrécese, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2021, unha cláusula de revisión de feito que, se a suma do IPC real estatal dos anos 2020 e 2021 resulta superior á suma do incremento destas dous anualidades, farase unha revisión no exceso, que non terá efectos retroactivos, servindo como base para a aplicación do incremento do ano 2022.

Con independencia e sen perxuizo dos incrementos salariais pactados no presente artigo, se establece, nos termos a continuación detallados, unha Prima de Convenio, a cobrar por unha soa vez:

a) A Prima de Convenio se aboará por unha soa vez, non sendo consolidable, nin xerará dereitos adquiridos ou condición mais beneficiosa.

b) O importe da Prima de Convenio será o seguinte:

200€ para aqueles traballadores que tiveran 3 anos de antigüidade na empresa a data 01/01/2018.

150€ para aqueles traballadores que tiveran 2 anos de antigüidade na empresa a data 01/01/2018.

75 € para aqueles traballadores que tiveran 1 ano de antigüidade na empresa a data 01/01/2018.

c) A Prima de Convenio farase efectiva no prazo máximo de catro meses a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, facéndose constar na nómina correspondente como "Prima Convenio".

ARTIGO 11º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS: Establécese unha en xullo de 30 días, a pagar antes do 30 de Xuño, denominada paga de verán e outra en decembro de 30 días a aboar antes do 20 do citado mes, denominada paga de Nadal. A cuantía das pagas mencionadas será de 30 días de salario base ou unha mensualidade de salario base (segundo o salario sexa día ou mes) máis a antigüidade.

As pagas extraordinarias reguladas no presente artigo devengaránse por semestres naturais e por cada día natural no que se devengase o salario base.

ARTIGO 12º.- AXUDAS DE CUSTO E KILOMETRAXE: Todo traballador con dereito a axudas de custo percibirá, a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincial da Provincia de Lugo, á elección da empresa, ou ben gastos a xustificar, ou ben as contías que figuran a continuación:

► Axuda de custo completa: 55 euros

► Media axuda de custo: 16 euros

A partires do 1 de xaneiro de 2020 o importe da axuda de custo completa será de 60 euros.

O traballador que, por necesidades do servizo, teña que desprazarse fóra do lugar onde radique o seu centro de traballo empregando o seu vehículo particular, percibirá por este concepto a cantidade de 0,19 euros/kilómetro. Esta indemnización non operará cando se trate do desprazamento que o traballador teña que realizar ó seu centro de traballo para prestar servizos neste.

ARTIGO 13º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD : A partires do 30 de Setembro de 1996 non se devengan por este concepto novos dereitos quedando polo tanto suprimido.

Non obstante os traballadores que tiveran xerado antes do 30 de Setembro de 1996 novos dereitos e cuantías en concepto de antigüedad manterán a cantidade consolidada en dita data. A cuantía mencionada figurará na nómina de cada traballador como complemento persoal baixo o concepto de "antigüedad consolidada" non sendo tal cuantía absorbible nin compensable. A tales efectos fíxase nas táboas salariais anexas o importe do quinquenio consolidado para cada unha das categorías profesionais.

ARTIGO 14º.- REDUCCIÓN DO ABSENTISMO: De conformidade co previsto no artigo 64 do IV Convenio Estatal da Madeira, os traballadores terán dereito a percibir unha prima de redución do absentismo nos supostos e cos requisitos previstos en dito artigo 64.

Aos efectos do previsto no artigo 64 do IV Convenio Estatal da Madeira se terán en consideración para o cómputo do absentismo os seguintes supostos:

1. Períodos de I.T. por enfermidade común
2. Períodos de I.T. por accidente non laboral
3. Ausencias inxustificadas, isto é, calquera inasistencia ao traballo que non teña a consideración de licencia ou permiso no presente Convenio Provincial, no IV Convenio Estatal da Madeira o unha lexislación laboral xeral.

Aos efectos do cómputo do índice de absentismo, se terán en conta as horas de ausencia ó traballo sobre o total de horas anuais de xornada.

ARTIGO 15º.- PREMIO DE XUBILACION: Os traballadores que se xubilen con máis de 10 anos de antigüidade na empresa terán dereito ó disfrute de vacacións retribuídas nas seguintes duracións:

Ós 65 anos: 1 mes

Ós 64 anos: 2 meses

Ós 63 anos: 2 meses e medio

Ós 62 anos: 3 meses

Ós 61 anos: 3 meses e medio

Ós 60 anos: 4 meses

O disfrute destas vacacións farase efectivo ca correspondente antelación ó seu cese efectivo, debendo o traballador comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa. Esta lle fará entrega ó traballador que solicite as vacacións dun certificado acreditativo do seu disfrute, no que constará o número de meses ós que ten dereito.

ARTIGO 16º.- PAGO DO SALARIO: A liquidación e pago do salario farase documentalmente mediante recibos de salarios que se axustarán ás normas vixentes sobre a materia, nos que figurarán todos os datos de identificación segundo a Orde de 27 de decembro de 1994 e os conceptos devengados polo traballador debidamente especificados.

O salario se aboará por períodos vencidos e mensualmente, dentro dos catro primeiros días hábiles do mes seguinte do seu devengo.

As empresas fican facultadas para aboar as retribucións e anticipos mediante cheque, transferencias ou outra modalidade de pago a través de entidades bancarias ou financeiras, previa comunicación ós representantes legais dos traballadores.

O pago ou firma de recibos que o acredite farase dentro da xornada laboral.

O traballador, e ca súa autorización o seu representante, terá dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pago, e por unha soa vez ó mes, anticipo a conta do traballo xa realizado. O importe do anticipo poderá ser de ata o 90 por cen das cantidades devengadas.

No momento do pago do salario, ou no seu caso anticipo, o traballador asinará o recibo correspondente e se lle dará copia do mesmo.

CAPÍTULO V.- ACCIÓN SOCIAL

ARTIGO 17º.- SEGURO DE INVALIDEZ OU MORTE: As empresas suxeitas a este Convenio terán contratado un seguro por accidentes de traballo pola contía de 40.000,00 euros tanto nos supostos de invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez, como nos supostos de morte e a cobertura haberá de incluír enfermidade profesional.

A partires do 1 de xaneiro de 2020 a cobertura do seguro referido no parágrafo anterior será de 50.000 euros.

ARTIGO 18º.- COMPENSACION EN CASO DE BAIXA POR ENFERMIDADE OU ACCIDENTE: Nestes supostos a empresa aboará os seus traballadores as seguintes contías:

Incapacidade Temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional.- O complemento necesario para que, unido á compensación económica debida a Incapacidade Temporal por accidente de traballo e enfermidade profesional, o traballador perciba o salario que se establece no presente Convenio a partir do día seguinte ó inicio da baixa e mentres perciba a indemnización económica a cargo da Seguridade Social, podendo a empresa controla-la evolución da enfermidade ou accidente por medio dos seus servizos; deste dictame médico dependerá a subsistencia do referido beneficio, sen prexuízo das sancións que resulten pertinentes.

Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral con hospitalización.- O complemento necesario para que, unido á compensación económica debida a Incapacidade Temporal por enfermidade común ou accidente non laboral, o traballador perciba o salario que se establece no presente Convenio cando exista hospitalización e durante o tempo que dure esta.

Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral.- O complemento necesario para que, unido á compensación económica debida a Incapacidade Temporal por enfermidade común ou accidente non laboral o traballador perciba os seguintes porcentaxes do salario que se establece no presente Convenio:

- 85% do salario que se establece no presente Convenio dende o día 21 da baixa ata o día 55 da baixa.
- 90% do salario que se establece no presente Convenio dende o día 56 da baixa ata o día 80 da baixa.
- 100% do salario que se establece no presente Convenio dende o día 81 da baixa e en diante.

ARTIGO 19º.- PLAN DE XUBILACIÓNS PARCIAIS:

19.1.- Ao amparo do previsto no artigo 8 do Real Decreto-Lei 5/2013, de 15 de marzo, se establece un Plan de Xubilacións Parciais para os traballadores e traballadoras incluídos no ámbito de aplicación do presente Convenio nados ata o 31 de decembro de 1957, cuías condicións de incorporación á xubilación parcial serán as vixentes con anterioridade á entrada en vigor da Lei 27/2011 -regulación anterior ao 1 de xaneiro de 2013- coa simultánea celebración dun contrato de relevo.

19.2.- De conformidade con lo establecido no artigo 86.1 do Estatuto dos Traballadores, que posibilita que as partes negociadoras dos convenios colectivos establezan a duración dos convenios podendo pactarse distintos períodos de vixencia para cada materia, o Plan de Xubilacións Parciais previsto no presente artigo terá vixencia dende a súa sinatura, que tivo lugar o 27 de marzo de 2013, ata o 31 de decembro de 2018 inclusive, salvo que con anterioridade teña lugar modificación legal que afecte a súa regulación ou modificación da regulación prevista no presente Convenio.

19.3.- Para acceder á xubilación parcial conforme ao presente Plan de Xubilacións Parciais, o traballador ou traballadora interesada deberá dirixir a oportuna solicitude á dirección da empresa cunha antelación mínima de tres meses á data na que pretenda acceder á xubilación parcial.

A empresa receptora da solicitude, tras estudar de buena fe a solicitude con a vista posta nun acordo, tendo en conta a situación da empresa nese momento, en caso de considerar pertinente a solicitude acordará co traballador o acceso á situación de xubilación parcial de conformidade co presente Plan de Xubilacións Parciais.

19.4.- Con carácter xeral o acceso á xubilación parcial ao amparo do presente Plan haberá de ter lugar ca redución máxima da xornada que permite a normativa vixente con anterioridade á entrada en vigor da Lei 27/2011 [75%] salvo que medie acordo entre empresa e traballador en orde á aplicación dun porcentaxe menor ou maior de redución de xornada, dentro dos límites permitidos por tal normativa.

19.5.- Con carácter xeral a parte da xornada que subsista para o traballador parcialmente xubilado ao amparo do presente Plan se acumulará anualmente a xornadas completas, sexa nun único prazo ou en varios prazos temporais, salvo que medie acordo entre empresa e traballador en outro senso.

19.6.- O traballador xubilado parcialmente percibirá a parte proporcional do salario que corresponda en función á xornada traballada, remuneración que percibirá de xeito mensual con independencia da acumulación da xornada en xornadas completas.

19.7.- O traballador xubilado parcialmente ao amparo do presente Plan está obrigado a solicitar a xubilación ordinaria ao cumprir a idade de xubilación ordinaria prevista no art. 161.1.a) e na Disposición Transitoria Vixésima da Lei Xeral da Seguridade Social, data na que quedará extinguida a súa relación contractual ca empresa pasando a situación de xubilado total a todos os efectos.

As partes asinantes manifestan, a maiores, que ao longo da vixencia do convenio poderanse pactar outros planes de xubilación parcial semellantes ao regulado no presente artigo para o caso de que teñan lugar modificacións lexislativas que posibiliten os mesmos.

ARTIGO 20º.- RECOÑECIMENTO MEDICO: As empresas vinculadas ao presente Convenio Colectivo virán obrigadas a cumprir as súas obrigacións en materia de vixilancia da saúde nos termos previstos na normativa vixente e no artigo 100 do IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira. O tempo empregado no recoñecemento será aboado pola empresa, quen facilitará os medios de transporte para este desprazamento.

ARTIGO 21º.- IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACIÓN:

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

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

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

Para os efectos da extinción do contrato de traballo por causas obxectivas non se computarán como faltas de asistencia as dos traballadores en período de licencia por maternidade.

3.- Nas empresas de mais de 100 traballadores, as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun Plan de Igualdade.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI.- ACCIÓN SINDICAL

ARTIGO 22º.- DEREITOS SINDICAIS: As empresas vinculadas ao presente Convenio recoñecen aos Sindicatos debidamente implantados no Sector como elemento básico ou representativo, para afrontar a través dos seus Delegados de Persoal e Comité de Empresa as necesarias relacións entre traballadores e empresario. Para o exercicio das súas funcións representativas reconócese ós membros dos Comités de Empresa e Delegados de Persoal o número mínimo de horas retribuídas mensuais previstas no artigo 68 do Estatuto dos Traballadores segundo o número de traballadores de cada centro de traballo, sin que en ningún caso o crédito horario mensual poda ser inferior a 16 horas.

Cota sindical.- As empresas, a requirimento dos traballadores ou dos seus representantes sindicais (comité ou delegados), descontarán da nómina mensual do traballador o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á Dirección da Empresa un escrito no que expresará, con claridade, a orde do desconto, a Central Sindical ou Sindicato ó que pertence, a contía da cota e o

número de contas correntes e entidades a onde debe ser transferida a dita cantidade. A Dirección da Empresa, entregará copia da transferencia á representación sindical se a houbera.

Taboeiro de Anuncios.- Os Delegados de Persoal e Seccións Sindicais constituídos a teor da Lexislación vixente, disporán dun taboleiro de anuncios para expoñer comunicados relativos a problemas laborais da empresa ou do sector.

CAPÍTULO VII.- COMISIONS ESPECÍFICAS

ARTIGO 23º.- COMISION DE SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO: As partes asinantes acordan constituír unha Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Seguridade e Hixiene no Traballo, integrada por un representante de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do Convenio e un número de representantes da Asociación de Empresarios de Ebanistería de Lugo, igual ao total das Centrais Sindicais.

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

As funcións básicas da Comisión de Seguridade e Hixiene terán como obxectivos prioritarios:

- 1.- Promove-la observancia das disposicións legais vixentes para a previsión dos riscos profesionais no ámbito do sector.
- 2.- Prestar asesoramento ós empresarios e traballadores para evitar e/ou reduci-los riscos que atenten á integridade física e saúde dos traballadores.
- 3.- Dar a coñece-las normas e procedementos e que en materia de Seguridade e Hixiene dicten os Organismos especializados nesta materia.
- 4.- Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se realicen ós traballadores deste sector.

Cantas outras funcións a Comisión se atribúa, orientadas ó desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo, no sector, na provincia de Lugo.

ARTIGO 24º.- COMISION DE FORMACION PROFESIONAL: As partes asinantes acordan constituír unha Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Formación Profesional, integrada por un representante de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do Convenio e un número de representantes da Asociación Provincial de Empresarios de Ebanistería de Lugo igual ao total das Centrais Sindicais.

Serán funcións desta Comisión:

- Requirir das Administracións Autonómicas Competentes o recoñecemento desta Comisión interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiación oficial que afectan ó sector de ebanistería, co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha, como nos que poidan programar máis adiante.
- Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a defini-la organización e programación da mesma, tanto ocupacional coma regulada (observatorio ocupacional).
- Elaborar plans formativos necesarios para conseguí-la homologación das cualificacións profesionais dos traballadores técnicos, administrativas e manuais, coas súas equivalentes na Comunidade Económica Europea.
- Cantas outras funcións a Comisión se atribúa, orientadas ó desenvolvemento e mellora da Formación Profesional no sector, na Provincia de Lugo.

CAPÍTULO VIII.- VARIOS

ARTIGO 25º.- PERIODO DE PROBA O persoal comprendido no presente Convenio, para os efectos de establece-la duración dos períodos de proba estará á seguinte escala:

Técnicos titulados superiores.....	6 meses
Técnicos grao medio ou sen titulación e persoal administrativo cualificado	2 meses
Persoal de oficio e auxiliar administrativo	1 mes
Resto do persoal	20 días

ARTIGO 26º.- PRENDAS DE TRABALLO: As empresas entregarán aos traballadores 2 prendas anualmente, unha en xullo e outra en decembro. En traballos especiais entregaranse, se fose necesario, as prendas oportunas.

ARTIGO 27º.- APRENDICES: Os anos traballados como aprendiz nunha empresa serán computables para os efectos de duración da aprendizaxe, noutra das mesmas especialidades, previa certificación do aproveitamento pola empresa anterior, ou certificación de capacitación por un centro de formación profesional.

O tempo de aprendizaxe nunha empresa será computable para os efectos de antigüidade. Para os efectos de determina-los salarios que corresponden tratarase o establecido na táboa salarial anexa.

ARTIGO 28º.- DOS TRABALLO TOXICOS, PENOSOS E PERIGOSOS: En todo caso para a súa cualificación e determinación fidedignas -previa comunicación á empresa do traballador e traballadores supostamente afectados- estarase ao que determine a Autoridade Laboral previo expediente legalmente tramitado para tal efecto.

En canto á súa retribución e demais aspectos normativos estarase ó disposto no IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira.

ARTIGO 29º.- RETIRADA DO CARNÉ DE CONDUCIR:Cando no cumprimento das obrigacións laborais puideran producirse a retirada do carné de conducir, por infracción ou accidente a empresa comprometerase a ocupar ó traballador afectado, naquelas tarefas que non requiran tal condición. Esta medida non será de aplicación no caso de infracción reiterada ou de retirada definitiva do carné.

ARTIGO 30º.- NORMAS SUPLETORIAS: En todo o non previsto no presente Convenio Colectivo, estarase ó disposto no IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira e demais lexislación vixente.

ARTIGO 31º.- VINCULACION Á TOTALIDADE: Como quera que as condicións pactadas no presente Convenio Colectivo son o resultado da adaptación do mesmo ao IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira, si se dese o caso de que a xurisdicción competente anulase ou invalidase, habendo resolución firme, algúns ou tódolos seus pactos e polo tanto quedase sin efecto o IV Convenio Colectivo Estatal pola aplicación do seu artigo 16, o IV Convenio Colectivo Estatal deixará de rexir no futuro no que respecta ao presente Convenio Colectivo Provincial.

Por outra parte e no suposto de que a xurisdicción competente estimase que algunha das condicións pactadas no presente Convenio Colectivo conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente intereses de terceiros e como queira que este Convenio na súa redacción actual constitúe un todo orgánico indivisible, terase por totalmente ineficaz debendo reconsiderarse a seu contido íntegro pola Comisión Negociadora.

CAPÍTULO IX.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTIGO 32º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Adóptase, no presente Convenio, o sistema de clasificación profesional previsto no IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira, que establece que todos os traballadores estean adscritos a un determinado grupo profesional, asinándose a cada grupo un salario único.

As categorías profesionais existentes con anterioridade ao presente sistema de clasificación profesional se clasifican en Grupos Profesionais, remitíndose o presente Convenio, en orde á descrición das funcións dos distintos Grupos Profesionais e criterios de clasificación, ao previsto no artigo 40 e concordantes do IV Convenio Estatal da Madeira, así como ao previsto no Anexo IX de dito Convenio Estatal relativo á táboa de equivalencias de clasificación profesional.

Ao fin de facilitar a adscripción dos traballaes encuadrados en categorías profesionais ao novo sistema de clasificación profesional, se establece a continuación o sistema de equivalencia das categorías profesionais máis empregadas no sector:

Grupo Profesional 3: Quedarían encuadradas neste Grupo Profesional as antigas categorías de:

Encargado

Proyectista

Xefe administrativo ou de oficina

Grupo Profesional 4: Quedarían encuadradas neste Grupo Profesional as antigas categorías de:

Xefe de taller de 1ª

Grupo Profesional 5: Quedarían encuadradas neste Grupo Profesional as antigas categorías de:

Oficial 1ª

Oficial 2ª

Conductor 1ª

Conductor 2ª

Oficial 1ª administrativo

Oficial 2ª administrativo

Xefe taller 2ª

Grupo Profesional 6: Quedarían encuadradas neste Grupo Profesional as antigas categorías de:

Auxiliar administrativo

Axudante

Especialista

Grupo Profesional 7: Quedarían encuadradas neste Grupo Profesional as antigas categorías de:**Peón**

Con independencia e sen perxuízo de todo o anterior, entendendo as partes asinantes que os traballadores contratados conforme ao anterior sistema de clasificación profesional ca categoría de profesional de Oficial 1ª veñen realizando nas empresas tarefas cun grado de autonomía e responsabilidade cualificado con relación a outros traballadores igualmente encuadrados no Grupo 5 do novo sistema de clasificación profesional, recoñécese a estes traballadores un plus de especial cualificación que non será absorbible nin compensable e que se actualizará anualmente conforme aos incrementos que se pacten no presente Convenio.

O importe do plus de especial cualificación para o ano 2018 será de 620,40 euros anuais, a cobrar en doce mensualidades a razón de 51,70 euros mensuais.

O importe do plus de especial cualificación para o ano 2019 será de 632,76 euros anuais, a cobrar en doce mensualidades a razón de 52,73 euros mensuais.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA: As partes asinantes deste Convenio consideran o Acordo Interprofesional Galego sobre dos procedimentos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo como o canle idóneo para a solución dos conflitos colectivos laborais.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: As partes firmantes manifestan a su vontade de impulsa-la negociación dun Acordo Marco para o sector de Ebanistería de ámbito galego.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA: As empresas disporán dun prazo de catro meses dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia para aboar os atrasos de salarios (diferencias salariais entre as cantidades que viñeran percibindo e as que se pactan no presente convenio) correspondentes ao ano 2018 e, no seu caso, 2019.

ANEXO I: TÁBOA SALARIAL 2014-2017
CONVENIO COLECTIVO EBANISTERÍA DE LUGO
Efectos 01/01/2018

<u>GRUPOS PROFESIONAIS</u>	<u>SALARIO MES</u>	<u>SALARIO ANUAL</u>
Grupo Profesional 1	1.504,58	21.064,12
Grupo Profesional 2	1.410,37	19.745,18
Grupo Profesional 3	1.316,46	18.430,44
Grupo Profesional 4	1.295,56	18.137,84
Grupo Profesional 5	1.270,14	17.781,96
Grupo Profesional 6	1.243,26	17.405,64
Grupo Profesional 7	1.243,26	17.405,64

ANEXO II: TÁBOA SALARIAL 2018
CONVENIO COLECTIVO EBANISTERÍA DE LUGO
Efectos 01/01/2018

<u>GRUPOS PROFESIONAIS</u>	<u>SALARIO MES</u>	<u>SALARIO ANUAL</u>
Grupo Profesional 1	1.530,91	21.432,74
Grupo Profesional 2	1.435,05	20.090,70
Grupo Profesional 3	1.339,50	18.753,00

Grupo Profesional 4	1.318,23	18.455,22
Grupo Profesional 5	1.292,37	18.093,18
Grupo Profesional 6	1.265,02	17.710,28
Grupo Profesional 7	1.265,02	17.710,28

ANEXO III: TÁBOA SALARIAL 2019
CONVENIO COLECTIVO EBANISTERÍA DE LUGO
Efectos 01/01/2019

<u>GRUPOS PROFESIONAIS</u>	<u>SALARIO MES</u>	<u>SALARIO ANUAL</u>
Grupo Profesional 1	1.561,53	21.861,42
Grupo Profesional 2	1.463,75	20.492,50
Grupo Profesional 3	1.366,29	19.128,06
Grupo Profesional 4	1.344,59	18.824,26
Grupo Profesional 5	1.318,22	18.455,08
Grupo Profesional 6	1.290,32	18.064,48
Grupo Profesional 7	1.290,32	18.064,48

Notas comúns ás táboas salariais:

(1) Os traballadores contratados como Oficial 1ª nas empresas a data 6 de xuño de 2014 percibirán, a maiores do salario correspondente ao Grupo Profesional 5, o plus de especial cualificación previsto no artigo 32 do Convenio.

(2) O importe do quinquenio consolidado para cada traballador será, no seu caso, o que tiveran recoñecido na nómina conforme ás táboas salariais do Convenio vixentes no ano 2013.

(3) Os traballadores terán dereito a percibir, nunha soa vez, a denominada Prima Convenio nos termos previstos no derradeiro parágrafo do artigo 10 do Convenio.

Lugo, 1 de marzo de 2019.- A Xefa Territorial, Pilar Fernández López.

R. 0674

Anuncio

Disolución de Asociación.

En cumprimento do disposto no artigo 5 da Lei 19/1977, do 1 de abril, sobre regulación do dereito de asociación sindical e o artigo 10 do Real Decreto 419/2015, de 29 de maio (BOE do 20/06/2015), faise público que no correspondente servizo desta xefatura territorial recibíuse certificación da asemblea xeral da “Asociación profesional de criadores de Ganado Vacuno Frisón de Lugo (AFRILUGO)”, que tivo lugar o día 22 de novembro de 2018, onde se reflicte o acordo de disolución da devandita asociación conforme ós seus estatutos.

Lugo, 26 de febreiro de 2019.- A Xefa Territorial, Pilar Fernández López.

R. 0675