



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE DE LUGO. SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO, EMPRENDEMENTO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo para a Industria de Ebanistería e Afíns da Provincia de Lugo (Código número 27000245011982), asinado o día 15 de febreiro de 2023 pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T. (41,67%), CC.OO. (33,33%) e C.I.G. (16,67%), 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, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 10 de marzo de 2023.- 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, teña o seu servizo persoal traballador encadrado 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 2022 ata o 31 de decembro de 2025, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

ARTIGO 3º.- CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS:

O persoal traballador que anteriormente a este Convenio viñera gozando de mellores condicións cás aquí pactadas, poderá 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. Arbitrase 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. Vixilancia 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. Coñecer 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; 2 representantes de UGT; 2 de CC.OO. e 1 de CIG, igualmente asinantes do convenio. Poderán nomearse asesores/as 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 prantexadas, 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 brevidade 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 puideran 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 persoal traballador se tome un acordo en contra con respecto ao 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 ao persoal traballador que traballe en sábado, efectuarase de forma horaria con carácter mensual.

As empresas poderán distribuír a xornada establecida no parágrafo primeiro do presente artigo ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a toda a prantilla 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 respectará 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 anualmente haberán de distribuír a xornada de traballo establecida en dito artigo de xeito que, en cada empresa, se establezan tantos días non laborais de Convenio como sexan necesarios para que, no cómputo anual, a xornada efectiva de traballo non exceda de 1.752 horas/ano, facendo constar tales días no correspondente calendario anual.

Anualmente a Comisión Negociadora do Convenio, tendo en conta os días laborais con carácter xeral e os días de vacacións establecidos no artigo seguinte, fixará o número de días non laborais de Convenio que sexa

necesario ao fin de cumprir co disposto no artigo anterior, publicando o acordo acadado ao efecto no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Para aquelas empresas que, no prazo dun mes a contar dende esta publicación no Boletín non teñan distribuída a xornada conforme ao disposto no artigo 6 e no parágrafo primeiro do presente artigo, terán a consideración de días non laborais de Convenio os establecidos pola Comisión Negociadora en dita publicación.

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 daquel persoal traballador que sexa perxudicado ou polo establecemento dun acordo entre empresa e persoal traballador.

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

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

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

ARTIGO 9º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS:

Sen prexuízo 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/a de cabeceira da Seguridade Social, coincidindo o horario de consulta co do de traballo, polo tempo necesario, debendo presentar o persoal traballador á empresa 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 presentar o persoal traballador á empresa o volante xustificativo da referida prescrición médica.
 - ⇨ O tempo necesario nos casos de acompañamento a consulta médica de facultativo/a da Seguridade Social de fillos/as menores de 12 anos e de familiares de primeiro grado que convivan co persoal traballador e non podan valerse por si mesmos sempre que coincida o horario de consulta co do de traballo, debendo presentar o persoal traballador á empresa xustificante de ter asistido á consulta.
 - ⇨ O persoal traballador, por lactancia dun fillo/a menor de nove meses, terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dous fraccións. O persoal traballador poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora ca mesma finalidade ou acumulalo en 12 xornadas completas á finalización do descanso por nacemento e coidado do menor.
 - ⇨ 3 días naturais -ampliáveis 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 -ampliáveis 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 -ampliáveis 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.
- Nos casos de licenza por hospitalización, o persoal traballador poderá facer uso da licenza en calquera momento mentres dure a hospitalización, ben gozando dos días de xeito continuado, ben gozando dos días de xeito partido ou fraccionado.
- ⇨ 2 días naturais -ampliáveis 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 -ampliáveis ata 4 naturais en caso de desprazamento superior a 150 km- nos supostos de falecemento de noras, xénros, cuñados e avós políticos.
- ⇨ 1 día natural nos supostos de matrimonio de fillo/a, pai ou nai.
- ⇨ Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio 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/as 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.

A partires do 1 de xaneiro de 2024, o persoal traballador terá dereito a un día de asuntos propios ao ano cuxo disfrute non será acumulable a festivos ou vacacións e que terá que solicitarse, como norma xeral, con sete días de anticipación á data na que se pretenda o seu disfrute.

Sen perxuízo de que non será preciso alegar razóns para solicitar e disfrutar o día de asuntos propios, nin polo tanto presentar xustificación ningunha, a empresa poderá denegar motivamente o seu disfrute en datas concretas por fundadas razóns organizativas tales como ausencias imprevistas.

CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIÓN

ARTIGO 10º.- SALARIOS:

Incrementos salariais

Ao fin de aplicar os incrementos pactados polas partes para lo período de vixencia do Convenio, apróbase a táboa salarial definitiva da anualidade 2021, resultado de actualizar a táboa salarial inicial de dita anualidade 2021 nun 1,25% conforme á cláusula de revisión salarial prevista no artigo 10 do Convenio con vixencia 2014-2021. Dito incremento non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento salarial da anualidade 2022. Aos efectos de coñecer o resultado de dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica a o incremento da anualidade 2022, se adxunta ao presente Convenio, como Anexo I, a táboa salarial definitiva da anualidade 2021.

Establécese, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2022, un incremento sobre os salarios definitivos da anualidade 2021 do 3,25%, incremento que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento da anualidade 2023. Aos efectos de coñecer o resultado de dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica a o incremento da anualidade 2023, se adxunta ao presente Convenio, como Anexo II, a táboa salarial da anualidade 2022.

Os salarios para os distintos grupos profesionais, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023, serán os recollidos na táboa salarial da anualidade 2023 que se adxunta ao presente Convenio como Anexo III, resultado de aplicar incremento do 3,25% sobre os salarios da anualidade 2022. Ditos salarios será esixibles dende o 1 de xaneiro de 2023.

Os salarios para os distintos grupos profesionais, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024, serán os recollidos na táboa salarial da anualidade 2024 que se adxunta ao presente Convenio como Anexo IV, resultado de aplicar incremento do 3,50% sobre os salarios da anualidade 2023. Ditos salarios será esixibles dende o 1 de xaneiro de 2024.

Os salarios para os distintos grupos profesionais, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025, serán os recollidos na táboa salarial da anualidade 2025 que se adxunta ao presente Convenio como Anexo V, resultado de aplicar incremento do 3,50% sobre os salarios da anualidade 2024. Ditos salarios será esixibles dende o 1 de xaneiro de 2025.

Cláusula de revisión salarial

Establécese, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2025, unha cláusula de revisión de feito que, se a suma do IPC real estatal do período 2022-2025 resulta superior á suma dos incrementos salariais pactados no presente Convenio para o mesmo período 2022-2025, farase unha revisión no exceso, que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente como base para a aplicación do incremento que se pacte da anualidade 2026.

Prima de Convenio

Con independencia e sen prexuízo dos incrementos salariais pactados no presente artigo, se establece unha prima de convenio por importe de 340€ que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2022 teña unha antigüidade na empresa de a lo menos un ano, preste os seus servizos a tempo completo e non percibise no ano 2022 un salario bruto superior, a lo menos, en 340€ en cómputo anual, ao salario fixado neste Convenio para a anualidade 2022 tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto de *conta convenio* ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Serán de aplicación a dita prima de convenio as seguintes regulacións:

- a) Aos efectos do devengo da prima do convenio, en ningún caso se computará como salario superior percibido polo traballador no ano 2022 a maior retribución percibida a medio de calquera concepto económico, sexa cal sexa a súa denominación, que non teña a consideración de compensable e absorbible.
- b) Naqueles casos nos que a antigüidade ou xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, o persoal traballador percibirá a prima de convenio na súa parte proporcional
- c) Naqueles casos en que o persoal traballador percibise no ano 2022 un salario superior ao fixado neste Convenio para o ano 2022, sen alcanzar o exceso dos 340€, o traballador/a percibirá como prima de convenio a diferenza ata alcanzar o diferencial dos 340€.
- d) A prima de convenio ten carácter non consolidable polo que non formará parte de futuros incrementos/negociacións, e aboarase unha soa vez durante a vixencia deste convenio.

Atrasos

As empresas abonarán ao persoal traballador os atrasos ou diferencias salariais ás que haxa lugar como consecuencia da publicación da táboa salarial da anualidade 2023, así como a Prima de Convenio prevista no apartado anterior, no prazo máximo dos catro meses seguintes á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

ARTIGO 11º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Establécese unha paga extraordinaria en xullo, de 30 días, a pagar antes do 30 de Xuño, denominada paga de verán e outra paga extraordinaria en decembro, de 30 días, a aboar antes do 20 do citado mes, denominada paga de Nadal. A contía 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 se devengarán por semestres naturais e por cada día natural no que se devengase o salario base.

ARTIGO 12º.- AXUDAS DE CUSTO E KILOMETRAXE:

Todo o persoal 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: 65 euros
- Media axuda de custo: 16 euros

O persoal 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/quilómetro. Esta indemnización non operará cando se trate do desprazamento que o persoal traballador teña que realizar ao 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, o persoal traballador que tivera xerado antes do 30 de Setembro de 1996 novos dereitos e contías en concepto de antigüidade manterán a cantidade consolidada en dita data. A contía mencionada figurará na nómina de cada traballador/a como complemento persoal baixo o concepto de "antigüidade consolidada" non sendo tal contía absorbible nin compensable. O importe do quinquenio consolidado para cada traballador/a será, no seu caso, o que tiveran recoñecido na nómina conforme ás táboas salariais do Convenio vixentes na anualidade 2013.

ARTIGO 14º.- REDUCCIÓN DO ABSENTISMO:

De conformidade co previsto no artigo 64 do IV Convenio Estatal da Madeira, o persoal traballador terá 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 ao traballo sobre o total de horas anuais de xornada.

ARTIGO 15º.- TRABALLO NOCTURNO E PLUS DE NOCTURNIDADE

Se considera traballo nocturno o realizado entre as dez da noite e as seis da mañá.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, as horas traballadas durante o período nocturno se retribuirán conforme ao previsto nos parágrafos seguintes:

As horas traballadas durante o período nocturno retribuiranse especificamente a medio do denominado plus de nocturnidade, consistente nun 20% sobre o salario base, que se rexerá polas seguintes normas:

- a) Traballando no período nocturno mais dunha hora sen exceder de catro, o plus se percibirá exclusivamente polas horas traballadas en período nocturno.
- b) Se as horas traballadas durante o período nocturno exceden de catro, o plus se cobrará pola totalidade da xornada, estea comprendida ou non en tal período.

O plus de nocturnidade será independente da retribución específica que puidera corresponder por horas extraordinarias e traballos excepcionalmente tóxicos, penosos ou perigosos.

Queda exceptuado do cobro do plus de nocturnidade o persoal cuxo salario se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza e nos casos nos que se acordara a compensación do traballo nocturno por descansos.

A distribución do persoal nas distintas quendas é da competencia da Dirección da Empresa, dentro das condicións do contrato de traballo. Non obstante o anterior, e salvo a adscrición voluntaria do persoal traballador a quenda nocturna ou a contratación do persoal traballador para prestar servizos especificamente en quenda nocturna, as empresas garantirán que o persoal traballador non preste servizos de noite de xeito continuado, establecendo ao efecto cambio de quendas semanalmente dentro do mesmo posto de traballo -salvo que na empresa opere algún outro sistema de cambio de quendas, en cuxo caso será respectado - e elo coa excepción dos casos probados de absoluta imposibilidade, en cuxo suposto se informará ao Comité de Empresa ou Delegados de Persoal.

ARTIGO 16º.- PREMIO DE XUBILACION:

O persoal traballador que se xubile con máis de 10 anos de antigüidade na empresa terá dereito ao desfrute de vacacións retribuídas nas seguintes duracións:

Aos 65 anos: 1 mes

Aos 64 anos: 2 meses

Aos 63 anos: 2 meses e medio

Aos 62 anos: 3 meses

Aos 61 anos: 3 meses e medio

Aos 60 anos: 4 meses

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

ARTIGO 17º.- 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 modificacións posteriores e os conceptos devengados polo persoal 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 aos representantes legais dos traballadores.

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

O persoal 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 ao 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 persoal traballador asinará o recibo correspondente e se lle dará copia do mesmo.

CAPÍTULO V.- ACCIÓN SOCIAL

ARTIGO 18º.- SEGURO DE INVALIDEZ OU MORTE:

As empresas suxeitas a este Convenio terán contratado un seguro por accidentes de traballo pola contía de 50.000,00 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 2024 a cobertura do seguro referido no parágrafo anterior será de 55.000 euros.

ARTIGO 19º.- COMPENSACION EN CASO DE BAIXA POR ENFERMIDADE OU ACCIDENTE:

Nestes supostos a empresa aboará ao persoal traballador 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 persoal 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 controlar a evolución da enfermidade ou accidente por medio dos seus servizos; deste ditame 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 persoal 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 persoal 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 adiante.

ARTIGO 20º.- RECOÑECIMENTO MEDICO:

As empresas vinculadas ao presente Convenio Colectivo virán obrigadas a cumprir cas 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, comprométense 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 suspensión por nacemento e coidado de menor.

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 persoal traballador e empresa. Para o exercicio das súas funcións representativas recoñécese aos 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/as de cada centro de traballo, sen que en ningún caso o crédito horario mensual poda ser inferior a 16 horas.

Cota sindical.- As empresas, a requirimento do persoal traballador ou dos seus representantes sindicais (comité ou delegados), descontarán da nómina mensual do persoal traballador o importe da cota sindical correspondente. O persoal 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 ás empresas e persoal traballador para evitar e/ou reduci-los riscos que atenten á integridade física e saúde do persoal traballador.

3.- Dar a coñece-las normas e procedementos e que en materia de Seguridade e Hixiene diten os Organismos especializados nesta materia.

4.- Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se realicen ao persoal traballador deste sector.

Cantas outras funcións a Comisión se atribúa, orientadas ao 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 ao 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 definir a organización e programación da mesma, tanto ocupacional coma regulada (observatorio ocupacional).
- Elaborar plans formativos necesarios para conseguir a homologación das cualificacións profesionais do persoal traballador técnico, administrativo e manual, coas súas equivalentes na Comunidade Económica Europea.
- Cantas outras funcións a Comisión se atribúa, orientadas ao 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 establecer a duración dos períodos de proba, estará á seguinte escala:

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

ARTIGO 26º.- PRENDAS DE TRABAJO:

As empresas entregarán ao persoal traballador 2 prendas anualmente, unha axeitada á tempada de primavera/verán, e a outra axeitada á tempada de outono/inverno (prendas tales como chaleco, forro polar ou similares). En traballos especiais entregaranse, se fose necesario, as prendas oportunas.

ARTIGO 27º.- DOS TRABALLO TOXICOS, PENOSOS E PERIGOSOS:

En todo caso para a súa cualificación e determinación fidedignas -previa comunicación á empresa e traballadores/as 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 28º.- 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 ao persoal 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 29º.- 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 30º.- VINCULACION Á TOTALIDADE:

Como queira 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 xurisdición competente anulase ou invalidase, habendo resolución firme, algúns ou tódolos seus pactos e polo tanto quedase sen efecto o IV Convenio Colectivo Estatal pola aplicación do seu artigo 16, o IV Convenio Colectivo Estatal deixará de rexer no futuro no que respecta ao presente Convenio Colectivo Provincial.

Por outra parte e no suposto de que a xurisdición 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.

ARTIGO 31º.- PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIÓN DE ACOSO:

Definición:

1. Acoso sexual é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.
2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Considéranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

3. Considerase acoso psicolóxico ou moral aquela situación na que una persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica de forma sistemática durante un tempo prolongado sobre outra persoa no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, menoscabar a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores e degradar deliberadamente as súas condicións de traballo, producíndolle un dano progresivo e continuo á súa dignidade que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente a contorna laboral.

O acoso pode dirixirse fronte a un traballador/a subordinado/a (acoso descendente), contra un compañeiro/a de traballo (acoso horizontal) ou mesmo contra un superior xerárquico (acoso ascendente).

Os elementos configuradores das condutas de acoso pódense resumir en:

- Intención de danar
- Persistencia no tempo
- Vulneración de dereitos fundamentais da vítima

Medidas preventivas

Establécense como medidas preventivas de acoso no ámbito de aplicación deste convenio, as seguintes:

- 1.- Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo.
- 2.- Divulgar os principios enunciados e obxectivos contemplados en materia de acoso, empregándose de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e directivos.
- 3.- Difundir o presente Protocolo, para coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal, con obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgando o máis amplamente posible dentro da empresa o seu contido, polas canles habituais de comunicación interna (taboleiro de anuncios, Internet, intranet, etc.)

Procedemento de actuación

Protexerase en todo momento, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da vítima, tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

No caso de terceiras persoas afectadas polo proceso, na súa condición de denunciante e/ou testemuñas, garantirase en todo momento que non sufran ningún tipo de represalias.

Nas empresas afectadas por este convenio, designarase á persoa ou persoas responsables do tratamento dos casos de acoso, dando traslado ao persoal para o seu coñecemento, en todo caso entenderase que a persoa encargada é aquela que ostente a responsabilidade na empresa, en materia de persoal.

A iniciación dos procedementos aquí descritos, terá lugar a partir da comunicación dos feitos, de forma verbal ou escrita, por parte da persoa vítima ou terceiras persoas coa achega de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, decidindo esta, en última instancia, se quere que a mesma se interpoña, en base ao principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido no presente Protocolo.

De forma escrita, a persoa que se considere vítima de acoso comunicaráo a quen ela considere oportuno:

- Á persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa (Responsable de Recursos Humanos).

- Á dirección da empresa
- Aos/ ás representantes sindicais.

Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación formalizada por escrito, por parte da persoa vítima ou terceira persoa coñecedora dos feitos canalizarase a través da persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, da dirección da empresa e/ou dos/ as representantes sindicais.

Na denuncia, quedará documentada a identificación da persoa vítima, da persoa acosadora e se a denuncia interpón una terceira persoa, esta deberá tamén identificarse. Así mesmo, deberá constar una descrición detallada da conduta de acoso imputada e a firma da persoa denunciante en proba de conformidade.

Recibida a denuncia, procederase a aperturar expediente informativo, no cal o Instrutor será o responsable do tratamento destes casos, e o secretario un representante legal dos traballadores, para o caso que o houber, na súa falta un traballador/a designado/a polo Responsable. Para realizar as oportunas investigacións e resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir do inicio da instrución.

A vítima de acoso en prevención dunha deterioración da situación ou dun posible risco para a súa saúde e a súa seguridade, poderá solicitar que se adopten as medidas necesarias para evitar, durante a tramitación do expediente, que vítima e acosador, compartan espazo, nin tempo laboral, se estas medidas fosen posibles. En calquera caso, as medidas non poderán supoñer un empeoramento das condicións laborais da vítima.

Este protocolo de actuación non impide que a vítima poida iniciar acción legais, se así o considera, e/ou interpoñer denuncia ante a Inspección de Traballo.

Réxime disciplinario

A constatación da existencia de acoso, en calquera das modalidades descritas no presente protocolo, será considerado como infracción moi grave en materia de relación laborais, e sancionarse, atendendo ás circunstancias, de acordo coa normativa laboral vixente.

Réxime de incompatibilidades

No caso de que calquera das persoas implicadas nun procedemento concreto (denunciante/ denunciado/a) tivese unha relación de parentesco, por afinidade ou por consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta coa persoa encargada de tramitar e/ou resolver, e para os supostos nos que esta estivese adscrita ao mesmo organismo e/ou departamento que o da persoa denunciante ou denunciada, quedará automaticamente invalidada para formar parte do procedemento de resolución.

Protección de datos

Toda a información relativa aos procedementos desenvoltoos ao amparo do presente Protocolo ten expresa consideración de reservada e secreta, tendo unicamente acceso a ela as partes implicadas, a dirección da empresa e/ou a representación sindical, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de incompatibilidades, que quedarán excluídos da mesma.

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 todo o persoal traballador estea adscrito 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 adscrición do persoal traballador encadrado 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 encadradas neste Grupo Profesional as antigas categorías de:

Encargado/a

Proxectista

Xefe administrativo/a ou de oficina

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

Xefe/a de taller de 1ª

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

Oficial 1ª

Oficial 2ª

Conductor/a 1ª

Conductor/a 2ª

Oficial 1ª administrativo/a

Oficial 2ª administrativo/a

Xefe/a taller 2ª

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

Auxiliar administrativo/a

Axudante

Especialista

Grupo Profesional 7: Quedarían encadradas neste Grupo Profesional as antigas categorías de:

Peón

Con independencia e sen prexuízo de todo o anterior, entendendo as partes asinantes que o persoal traballador contratado 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 outro persoal traballador igualmente encadrado no Grupo 5 do novo sistema de clasificación profesional, recoñécese a este persoal traballador 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 período 2023-2025 será o seguinte:

2023: 715,68 euros anuais, a cobrar en doce mensualidades a razón de 59,64 euros mensuais.

2024: 740,76 euros anuais, a cobrar en doce mensualidades a razón de 61,73 euros mensuais.

2025: 766,68 euros anuais, a cobrar en doce mensualidades a razón de 63,89 euros mensuais.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA:**

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:

As partes asinantes manifestan a súa vontade de impulsar a negociación dun Acordo Marco para o sector de Ebanistería de ámbito galego.

ANEXO I.- TÁBOA SALARIAL REVISADA 2021		
CONVENIO COLECTIVO EBANISTERÍA DE LUGO		
Sen efectos retroactivos (art. 10)		
GRUPOS PROFESIONAIS	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
Grupo Profesional 1	1.656,53	23.191,42
Grupo Profesional 2	1.552,81	21.739,34
Grupo Profesional 3	1.449,42	20.291,88
Grupo Profesional 4	1.426,40	19.969,60
Grupo Profesional 5	1.398,43	19.578,02
Grupo Profesional 6	1.368,83	19.163,62
Grupo Profesional 7	1.368,83	19.163,62

- (1) Táboa salarial 2021 revisada sen efectos retroactivos conforme ao sinalado no artigo 10 do texto do Convenio.
- (2) Importe revisado do Plus de especial cualificación previsto no artigo 32 do texto do Convenio para o persoal traballador contratado como Oficial de 1ª a 06/06/2014: 671,28€ anuais (sen efectos retroactivos -art. 10-)
- (3) O importe do quinquenio consolidado para o persoal traballador será, no seu caso, o que tiveran recoñecido nas táboas salariais de aplicación no ano 2013.

ANEXO II.- TÁBOA SALARIAL 2022		
CONVENIO COLECTIVO EBANISTERÍA DE LUGO		
Sen efectos retroactivos (art. 10)		
GRUPOS PROFESIONAIS	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
Grupo Profesional 1	1.710,37	23.945,18
Grupo Profesional 2	1.603,28	22.445,92
Grupo Profesional 3	1.496,53	20.951,42
Grupo Profesional 4	1.472,76	20.618,64
Grupo Profesional 5	1.443,88	20.214,32
Grupo Profesional 6	1.413,32	19.786,48
Grupo Profesional 7	1.413,32	19.786,48

(1) Táboa salarial 2022 sen efectos retroactivos conforme ao sinalado no artigo 10 do texto do Convenio.

(2) Importe 2022 do Plus de especial cualificación previsto no artigo 32 do texto do Convenio para o persoal traballador contratado como Oficial de 1ª a 06/06/2014: 693,12€ anuais (sen efectos retroactivos -art. 10-)

(3) O importe do quinquenio consolidado para o persoal traballador será, no seu caso, o que tiveran recoñecido nas táboas salariais de aplicación no ano 2013.

ANEXO III.- TÁBOA SALARIAL 2023		
CONVENIO COLECTIVO EBANISTERÍA DE LUGO		
	Efectos dende 01/01/2023	
GRUPOS PROFESIONAIS	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
Grupo Profesional 1	1.765,96	24.723,44
Grupo Profesional 2	1.655,39	23.175,46
Grupo Profesional 3	1.545,17	21.632,38
Grupo Profesional 4	1.520,62	21.288,68
Grupo Profesional 5	1.490,81	20.871,34
Grupo Profesional 6	1.459,25	20.429,50
Grupo Profesional 7	1.459,25	20.429,50

- (1) Importe 2023 do Plus de especial cualificación previsto no artigo 32 do texto do Convenio para o persoal traballador contratado como Oficial de 1ª a 06/06/2014: 715,68€ anuais (efectos dende 01/01/2023).
- (2) O importe do quinquenio consolidado para o persoal traballador será, no seu caso, o que tiveran recoñecido nas táboas salariais de aplicación no ano 2013.

ANEXO IV.- TÁBOA SALARIAL 2024		
CONVENIO COLECTIVO EBANISTERÍA DE LUGO		
	Efectos dende 01/01/2024	
GRUPOS PROFESIONAIS	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
Grupo Profesional 1	1.827,77	25.588,78
Grupo Profesional 2	1.713,33	23.986,62
Grupo Profesional 3	1.599,25	22.389,50
Grupo Profesional 4	1.573,84	22.033,76
Grupo Profesional 5	1.542,99	21.601,86
Grupo Profesional 6	1.510,32	21.144,48
Grupo Profesional 7	1.510,32	21.144,48

- (1) Importe 2024 do Plus de especial cualificación previsto no artigo 32 do texto do Convenio para o persoal traballador contratado como Oficial de 1ª a 06/06/2014: 740,76€ anuais (efectos dende 01/01/2024).
- (2) O importe do quinquenio consolidado para o persoal traballador será, no seu caso, o que tiveran recoñecido nas táboas salariais de aplicación no ano 2013.

ANEXO V.- TÁBOA SALARIAL 2025		
CONVENIO COLECTIVO EBANISTERÍA DE LUGO		
Efectos dende 01/01/2025		
GRUPOS PROFESIONAIS	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
Grupo Profesional 1	1.891,74	26.484,36
Grupo Profesional 2	1.773,30	24.826,20
Grupo Profesional 3	1.655,22	23.173,08
Grupo Profesional 4	1.628,92	22.804,88
Grupo Profesional 5	1.596,99	22.357,86
Grupo Profesional 6	1.563,18	21.884,52
Grupo Profesional 7	1.563,18	21.884,52

(1) Importe 2025 do Plus de especial cualificación previsto no artigo 32 do texto do Convenio para o persoal traballador contratado como Oficial de 1ª a 06/06/2014: 766,68€ anuais (efectos dende 01/01/2025).

(2) O importe do quinquenio consolidado para o persoal traballador será, no seu caso, o que tiveran recoñecido nas táboas salariais de aplicación no ano 2013.

Lugo, 10 de marzo de 2023.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

R. 0747

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

ÁREA DE DEPORTES, ARTESANÍA E DESEÑO E MEMORIA HISTÓRICA (SERVIZO DE DEPORTES)

Anuncio

A Xunta de Goberno da Deputación Provincial de Lugo en sesión celebrada o día dez de marzo de dous mil vinte e tres, acordou a aprobación das bases da convocatoria que rexerán no procedemento de concorrencia competitiva para a concesión de subvencións destinadas a entidades e clubs deportivos da provincia de Lugo, ano 2023, do gasto e dos modelos de solicitude e de conta xustificativa.

SUBVENCIÓNS DESTINADAS A ENTIDADES E CLUBS DEPORTIVOS DA PROVINCIA DE LUGO EN CONCORRENCIA COMPETITIVA, ANO 2023.

BDNS (Identif): 681476

De conformidade co previsto nos artigos 17.3b e 20.8ª da Lei 38/2003 de 17 de novembro, Xeral de Subvencións publícase o extracto da convocatoria cuxo texto completo se pode consultar na Base de Datos Nacional de Subvencións <https://www.pap.hacienda.gob.es/bdnstrans/ge/es/convocatorias>

Así mesmo, as bases da convocatoria para a concesión de subvencións destinadas a entidades e clubs deportivos da provincia de Lugo en concorrencia competitiva, ano 2023, e os modelos de solicitude tamén estarán a disposición dos interesados/as na web da Deputación de Lugo no seguinte enlace: