



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LUGO

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo Provincial do Comercio do Metal de Lugo (Código 27000185011982), asinado o día 6 de agosto de 2019, pola representación empresarial e das centrais sindicais U.G.T. (60,00%), CC.OO. (36,67%) e C.I.G. (3,33%), 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 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, 23 de agosto de 2019.- A xefa territorial, Pilar Fernández López

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

CAPÍTULO I

EXTENSIÓN E ÁMBITO DO CONVENIO

Artigo 1.- ARTIGO PRELIMINAR

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

Artigo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL E PERSOAL

No seu aspecto territorial, funcional e persoal, o presente Convenio Colectivo afectará a tódalas empresas e aos cadros de persoal de traballadores/as a elas pertencentes, ubicadas na provincia de Lugo que figuren encadradas, polo que a súa actividade se refire, no sector do metal e que estean adicadas á actividade de comercio de toda clase, isto é, ofertar a venda de artigos ben sexa ao destinatario final (venda ao detalle) ou para su posterior venda (comercio ao por maior) tanto en nome propio como de terceiros e que non estean afectadas por un ciclo de produción, aínda que o produto poida sufrir un acondicionamento previo. Exceptuaráanse aquelas empresas que no día da data teñan aprobado Convenio Colectivo de empresa ou estean pendentes da súa aprobación.

Artigo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

A vixencia do presente Convenio estenderase dende o 1 de xaneiro de 2018 ao 31 de decembro de 2021, con independencia da data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia, retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2013 conforme ao disposto no presente texto.

Artigo 4.- DENUNCIA E PRÓRROGA

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

Artigo 5.- CONDICIÓN MAIS BENEFICIOSAS

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

Artigo 6.- PUBLICIDADE DO CONVENIO

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

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

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

Artigo 8.- CONTRATO DE TRABALLO

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

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

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

Artigo 9.- PERÍODO DE PROBA

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

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

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

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

Artigo 10.- CONTRATACIÓN ESTABLE OU INDEFINIDA

1.- As partes asinantes do presente Convenio, co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, acordan fomenta-la contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo das empresas de mais de 3 traballadores do 50% do cadro de persoal total.

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

A partires do 1 de xaneiro de 2021 a taxa mínima de estabilidade será do 60% para as empresas de mais de 3 traballadores e do 70% para as empresas de mais de 15 traballadores. Aos efectos do cumprimento destas taxas mínimas de estabilidade incrementadas, tomarase en conta, durante o primeiro ano da súa vixencia, a media de dita anualidade e, durante o segundo ano da súa vixencia, a media dos derradeiros 12 meses, calculándose a partires desta segunda anualidade do xeito xeral (media dos derradeiros 24 meses).

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

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

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

Artigo 11.- CONTRATACIÓN EVENTUAL

1.- Contrato en Prácticas

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

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

Ano 2019:

Primeiro ano de contrato: 944,23 euros

Segundo ano de contrato: 1.074,80 euros

Ano 2020:

Primeiro ano de contrato: 965,48 euros

Segundo ano de contrato: 1.098,98 euros

Ano 2021:

Primeiro ano de contrato: 989,62 euros

Segundo ano de contrato: 1.126,45 euros

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

2.- Contrato para a Formación

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

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

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

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

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

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

Os contratos previstos no Artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores poderán ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezaioito meses.

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

4.- Contrato a tempo parcial e fomento da contratación a tempo completo

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo non poderán concertarse contratos a tempo parcial cuxa xornada non exceda de catro horas diarias en réxime de xornada partida, debendo concertarse en consecuencia ditos contratos en réxime de xornada continuada.

Con independencia e se prexuízo do anterior, e co obxectivo de que os traballadores contratados a tempo parcial que presten servizos nun centro de traballo poidan pasar a xornada completa, vindo así mellorada a súa empregabilidade, establecece a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo o seguinte réxime:

Cando se produzan vacantes nun centro de traballo que vaian a ser cubertas por novas contratacións, isto é, cando non vaian a ser amortizadas, os traballadores do centro de traballo con xornada parcial terán preferencia, antes das novas contratacións, á ampliación da súa xornada de traballo, sempre que a vacante estea referida a un posto de traballo para o que o traballador estea cualificado.

Se é o caso, a empresa non terá que recoñecer, respecto da nova xornada ampliada e, polo tanto, aboar, a antigüidade que o traballador tivera recoñecida polo resto da súa xornada laboral.

Para o caso de que haxa varios traballadores do centro de traballo con xornada parcial interesados na ampliación da súa xornada, se seguirá a seguinte orde de preferencia:

1. Traballadores do centro de traballo que sufriran reducións da xornada na empresa. No caso de haber neste colectivo mais dun traballador interesado na ampliación, se seguirá a orde de maior antigüidade na empresa.

2. Traballadores do centro de traballo por orde de maior antigüidade na solicitude de ampliación. No caso de haber varios traballadores interesados ca mesma antigüidade na solicitude de ampliación, se seguirá a orde de maior antigüidade na empresa.

Caberán excepcións ao réxime anterior cando existan razóns organizativas ou produtivas xustificadas, tal é o caso da necesidade da empresa de recolocar traballadores pola amortización do seu posto de traballo.

Se exclúen do dereito ao incremento da xornada regulado no presente artigo os traballadores que estean prestando servizos a tempo completo téndose en conta a súa prestación de servizos para unha ou varias empresas, neste ou noutros sectores de actividade.

Artigo 12.- PREAVISO FINAL DE CONTRATO

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

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

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

- Técnicos.- 30 días

- Empregados ou operarios.- 15 días

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

3.- A empresa entregaralle ao traballador/a copia do finiquito con 5 días de antelación ao cesamento.

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

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

Artigo 13.- INDEMNIZACIÓN CONTRATOS NON INDEFINIDOS

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

a) No caso de empresas cunha taxa de estabilidade [porcentaxe de traballadores/as fixos con relación ao total da plantilla] igual ou superior á prevista, para cada período, no artigo 10 do presente Convenio: 12 días de salarios por cada ano de servizo.

b) No caso de empresas cunha taxa de estabilidade inferior: 14 días de salarios por cada ano de servizo.

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

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

Para o caso de que a normativa xeral laboral estableza, durante a vixencia do presente Convenio, indemnizacións superiores ás previstas no presente artigo, aplicaranse automaticamente estas últimas.

Artigo 14.- EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

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

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

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

CAPÍTULO III

TEMPO DE TRABALLO

Artigo 15.- XORNADA DE TRABALLO

A) Xornada anual.- A xornada laboral durante a vixencia do presente Convenio para os anos 2018 e 2019 queda fixada en 1776 horas anuais de traballo efectivo, para o ano 2020 a xornada anual será de 1.774 horas e para o ano 2021 será de 1.772 horas, distribuíndose de luns a venres, ámbolos dous incluídos, salvo o disposto nos apartados C) e D) do presente Artigo.

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

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

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

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

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

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

E) Distribución irregular da xornada.- Co obxecto de fomentar a estabilidade do emprego no sector e favorecer ao mesmo tempo a necesaria adaptabilidade das empresas ás necesidades actuais do mercado e ás variacións nos niveis de actividade, preténdese por a disposición das empresas ferramentas de adaptación da xornada que posibiliten unha distribución axeitada da mesma ao mesmo tempo que se establecen elementos de supervisión e control da regulación da xornada.

Neste senso, as empresas poderán distribuír irregularmente a xornada anual nun máximo de 140 horas, respectando en todo caso a xornada máxima anual, os descansos entre xornadas, o descanso semanal e os días inhábiles vixentes para cada anualidade. O máximo da xornada que pode ser obxecto de distribución irregular é por cada traballador, sen que en ningún caso poida acumularse a bolsa horaria resultante da distribución irregular duns traballadores noutros.

Para a aplicación desta medida, as empresas terán que dispoñer de calendario laboral no termos previstos nos artigos 15.b e 16 do presente Convenio Colectivo, quedando en todo caso excluídas da mesma as empresas que estean nun proceso de ERTE mentres dure.

Quedan excluídos desta medida os traballadores e traballadoras con minusvalía, así como os que dispoñan de xornada reducida por motivos familiares, traballadores en excedencia, traballadores en situación de xubilación parcial, e traballadores afectados polo goce de licencias, permisos ou vacacións, de coincidir a aplicación da medida con algunha das circunstancias sinaladas.

Cando, de conformidade co previsto no presente artigo, se practique pola empresa unha distribución irregular da xornada, esta non poderá supor a realización de xornadas superiores a 9 horas diarias e 45 horas semanais nos períodos de maior actividade ou exceso de carga de traballo nin a realización de xornadas inferiores a 7 horas diarias e 35 horas semanais nos períodos de falta de carga de traballo, salvo acordo cos traballadores afectados en orde a outros límites, incluída a posibilidade de acumular os excesos de xornadas en días de descanso, respectando en todo caso o descanso mínimo entre xornadas de 12 horas e o descanso semanal.

Salvo a adscrición voluntaria por parte de traballadores, a afectación á xornada irregular será equitativa dentro de cada división funcional e grupo profesional afectado pola irregularidade.

A empresa deberá comunicar á representación legal dos traballadores, e aos traballadores de xeito individual, cunha antelación de 5 días, da diminución ou ampliación da xornada consecuencia da súa distribución irregular.

Para a correcta avaliación e seguimento da medida, esta deberá ser comunicada á comisión paritaria de presente Convenio Colectivo cunha antelación de 5 días.

Ditas comunicacións constarán cando menos dos seguintes datos:

- Calendario en vigor na empresa (no caso da comunicación á comisión paritaria)
- Período de distribución irregular indicando a fecha de inicio e finalización.
- Relación de traballadores e traballadoras ou categorías/afectadas.
- Calendario de aplicación no período de xornada irregular.
- Proposta de compensación do exceso e/ou defecto das horas realizadas.

Para o caso de que a normativa xeral laboral sufra modificacións de consideración en materia de distribución irregular da xornada durante a vixencia do presente Convenio, a Comisión Negociadora valorará, no seu caso, as modificacións oportunas do presente apartado.

Artigo 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante a grave situación de paro existente, e co obxecto de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes do presente Convenio acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias acorde aos seguintes criterios:

a) Horas extraordinarias habituais: supresión

b) Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo por tales as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de perda de materias primas: realización

c) Horas extraordinarias estruturais: mantemento. Ao fin de aclarar o concepto de horas extraordinarias estruturais, enténdense por tales as necesarias por períodos punta de produción, pedidos imprevistos, cambios de quendas, ausencias imprevistas e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate. Todo isto sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais previstas na normativa.

No suposto de realización de horas extraordinarias, conforme se establece no artigo 35.5 do vixente Estatuto dos Traballadores, se rexistrará a súa realización día a día e se totalizará o período fixado para o abono das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo de salarios correspondente. O empresario informará mensualmente á representación legal dos traballadores das horas realizadas polos traballadores calquera que sexa a súa forma de compensación, entregando ao efecto copia dos resumos aos que se refire o artigo 35.5 do Estatuto dos Traballadores. Todo elo enténdese sen prexuízo da posibilidade de distribución irregular da xornada.

A realización de horas extraordinarias se retribuirá cas seguintes recargas sobre o valor da hora ordinaria de traballo:

50% de recargo: regra xeral.

150% de recargo: As realizadas en domingos e días festivos.

Por acordo entre o traballador e a dirección da empresa, poderanse compensar as horas extraordinarias realizadas por un tempo equivalente de descanso, con recargo correspondente, en lugar da súa retribución monetaria.

Artigo 17.- HORARIO DE TRABAJO

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

Artigo 18.- VACACIONS

O persoal afectado polo presente Convenio, gozará dunhas vacacións anuais de 30 días naturais ininterrompidos, salvo acordo contrario das partes. A partires do 1 de xaneiro de 2020 as vacacións anuais establécense en 21 días laborables, sen que en ningún caso ditas vacacións poidan ser inferiores a 30 días naturais. A época do seu goce será preferentemente entre os meses de xuño, xullo, agosto e setembro. O calendario de vacacións anuais haberá de pactarse entre empresa e traballadores/as antes do 1 de abril de cada ano.

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

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal ou cunha suspensión do contrato de traballo por maternidade ou paternidade, se estará ao disposto ao respecto no artigo 38 do Estatuto dos Traballadores.

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

Artigo 19.- PERMISOS E LICENCIAS

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

a) Por falecemento do cónxuxe, fillos ou pais do traballador/a 4 días naturais e 5 se co motivo da licenza o traballador/a necesita facer un desprazamento. Prevese a mesma licenza para os casos de parellas de feito. A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a licenza por falecemento do cónxuxe e fillos pasará a ser de 7 días naturais.

b) Por falecemento de avós, avós políticos, netos, netos políticos, pais políticos, fillos políticos, irmáns, irmáns políticos 2 días naturais e 4 se co motivo da licenza o traballador/a necesita facer un desprazamento. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito.

c) Por falecemento de tíos -por consangüinidade-, 1 día.

d) Por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario de cónxuxe, fillos, fillos políticos, pais, pais políticos, netos, netos políticos, avós, avós políticos, irmáns ou irmáns políticos 2 días naturais. Cando, con tal motivo, o traballador/a necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo será de 4 días. Se prevé a mesma licenza para os casos de parellas de feito.

Nos casos de licenza por hospitalización, o traballador/a poderá facer uso la licenza en calquera momento mentres dure a hospitalización, ben disfrutando dos días de xeito continuado, ben disfrutando dos días de xeito partido.

e) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns. Se co motivo da licenza o traballador/a necesita facer un desprazamento, terase dereito a un día máis. Prevese a mesma licenza para os casos de parellas de feito.

f) Quince días naturais en caso de matrimonio do traballador/a e tres días naturais por nacemento ou adopción de fillo. Neste último caso cando o traballador/a necesite facer un desprazamento, o prazo será de 4 días.

g) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral. Asimesmo terán dereito á asistencia a consulta médica de especialista coincidindo o horario de consulta co do traballo, sempre que sexa xustificada e polo tempo necesario.

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

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

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

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

Sen perxuízo de todo o anterior, no caso de enfermidade grave de familiares por consangüinidade en liña directa ascendente ou descendente ata o segundo grado, os traballadores/as poderán solicitar licenza de 5 días sen soldo. A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo esta licenza será

de 8 días naturais. As empresas poderán denegar o disfrute desta licenza por causas organizativas tales como períodos de maior actividade, acumulación de tarefas, ausencias imprevistas ou similares.

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

Artigo 20.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

Será de aplicación o establecido nos apartados 4 e 5 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por nacemento, adopción o acollemento, e o establecido no apartado 8 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por risco durante o embarazo ou durante a lactación.

De igual xeito será de aplicación o establecido no artigo 48.7 do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por paternidade, suspensións que darán dereito ao traballador ao cobro do subsidio ou prestación económica a cargo do INSS.

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

Art. 21.- REDUCCIÓN DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

a) Permiso por lactación

Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dous fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso se incrementará proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Que exerza este dereito, pola súa vontade, poderá sustituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou, a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, acumulalo en xornadas completas nun período de 12 días laborais.

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

En aplicación do artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores, quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terán dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre, a lo menos, un octavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

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

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

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

Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o uso deste permiso estarase ó previsto no apartado 7 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores.

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

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

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

Nos casos de redución da xornada por lactación, garda legal de menores ou coidado de familiares ou por nacemento de fillos prematuros ou que teñan que permanecer hospitalizados, de producirse extinción do contrato de traballo con dereito a indemnización, incluídos os supostos de despido, terase en conta para o

cálculo da mesma o salario correspondente á xornada completa ou, no seu caso, o correspondente á xornada que tivera o traballador/a antes da redución. Esta previsión será igualmente de aplicación aos supostos de goce a tempo parcial dos períodos de suspensión por maternidade ou paternidade.

Art. 22.- EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLOS E FAMILIARES

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

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

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

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

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

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

Artigo 23.- EXCEDENCIA FORZOSA

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

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

Art. 24.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

O traballador/a con a lo menos una antigüidade dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñezca a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser empregado de novo polo mesmo traballador/a se trancurrisen catro anos dende o final da anterior excedencia, salvo que, de mutuo acordo entre a empresa e o traballado/ar, se reduza dito prazo.

O traballador/a en excedencia voluntaria só conserva un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual o similar categoría á súa que houbera o se produciran na empresa, e sempre que o soliciten con a lo menos un mes de antelación ao termo da excedencia.

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

CAPÍTULO IV

PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS

Artigo 25.- SALARIOS

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

Artigo 26.- INCREMENTO SALARIAL

Páctase, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2018 ao 31 de decembro de 2018, un incremento sobre os salarios vixentes no ano 2017 do 1,2%, incremento que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento do ano 2019. Aos efectos de coñecer o resultado de dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica o incremento do ano 2019, se adxunta ao presente Convenio, como Anexo I, a táboa salarial do ano 2018.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2019 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar sobre os salarios do Anexo I incremento do 2,00%.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2020 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo III do presente Convenio, resultado de aplicar sobre os salarios do Anexo II incremento do 2,25%.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2021 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo IV do presente Convenio, resultado de aplicar sobre os salarios do Anexo III incremento do 2,50%.

Pactase una prima de convenio de 125€ brutos que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2018 teña unha antigüidade na empresa de polo menos un ano, que preste os seus servizos a tempo completo e que non percibise no ano 2018 un salario bruto superior en cómputo anual ao salario fixado neste Convenio para o ano 2018 tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto de conta convenio ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Naqueles casos que a antigüidade ou xornada fosen inferiores ás mencionada anteriormente, o traballador percibirá a súa parte proporcional.

Esta prima aboarase nun so pago, xunto co resto dos haberes da nómina, dentro dos dous meses seguintes á publicación desde convenio.

Esta prima ten carácter non consolidable, polo que non formará parte para futuros incrementos/negociacións, e aboarase unha soa vez durante a vixencia deste convenio.

Artigo 27.- REVISIÓN SALARIAL

Durante a vixencia do presente Convenio non operará revisión salarial.

Artigo 28.- PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS. CONCEPTO E ESTRUCTURA

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

1º.- Conceptos que comprenden as retribucións salariais:

a) Salario Base

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

2º.- Complementos non salariais:

As cantidades percibidas polo traballador/a no marco da relación laboral ou como consecuencia dela que non teñen o carácter de contraprestación polos servizos realizados, tales como as compensacións por gastos ocasionados co motivo da actividade (axudas de custo, quilometraxe), as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social; e as indemnizacións correspondentes a traslados, desprazamentos, suspensións, ceses ou despedimentos.

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

Artigo 29.- DEVENGO DO SALARIO

O salario base se devengará, segundo o establecido para posto de traballo e grupo profesional nas táboas salariais anexas, por mes natural.

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

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

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

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

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

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

3.- Paga de Beneficios: do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de cada ano

Artigo 30.- PAGO DO SALARIO

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

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

Artigo 31.- FINIQUITO

Nos casos de terminación de contrato ou baixa voluntaria do traballador/a, entregaráselle ao traballador/a, copia do finiquito con cinco días de antelación ao cese.

Artigo 32.- SALARIO BASE

Para cada unha das anualidades de vixencia do Convenio será o que consta na primeira columna do apartado A das táboas salariais adxuntas.

Artigo 33.- PLUS DE TRANSPORTE

Para cada unha das anualidades de vixencia do Convenio será o importe mensual que consta na segunda columna do apartado A das táboas salariais adxuntas.

Artigo 34.- COMPLEMENTO EX ANTIGÜEDAD

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

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

O importe mensual durante as distintas anualidades de vixencia do presente Convenio do complemento ex antigüedad que corresponde a cada traballador/a segundo posto de traballo e grupo profesional por cada ano de antigüedad na empresa ata o 31 de decembro de 1998 se recolle no apartado B das táboas salariais adxuntas.

Artigo 35.- PLUS DE COMPENSACIÓN

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

O importe mensual durante as distintas anualidades de vixencia do presente Convenio do plus de compensación que corresponde a cada traballador/a segundo posto de traballo e grupo profesional se recolle no apartado C das táboas salariais adxuntas.

Artigo 36.- COMPLEMENTO DE TRABAJO A QUENDAS

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

Artigo 37.- DISPONIBILIDADE

O plus de dispoñibilidade, con carácter de complemento salarial non consolidable, retribúe a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a aceptación voluntaria por parte do traballador de realizar gardas non presenciais, retén ou tempo de dispoñibilidade fora do horario de traballo, xa sexa en días laborais ou non laborais. Dito plus retribúe o feito de estar o traballador dispoñible fora da xornada habitual de traballo e, en consecuencia, devíndicase tanto se o traballador é requirido para prestar efectivamente traballo durante o tempo de garda ou dispoñibilidade como se o traballador non é requirido para elo.

O importe do plus de dispoñibilidade será de 18€ día.

A maiores, no caso de que o traballador sexa requirido para prestar traballo durante o tempo de garda ou dispoñibilidade, o tempo efectivamente traballado computará a todos os efectos como xornada efectivamente traballada, debendo a empresa ben compensar como horas extraordinarias ou cun período de descanso equivalente incrementado a razón de 1,5 horas por cada hora traballada en xornada de luns a venres e a razón de 2 horas por cada hora traballada en fin de semana ou festivo.

No caso de realización de traballo efectivo durante o tempo de garda ou dispoñibilidade, entre a finalización dos traballos e a incorporación do traballador á súa quenda de traballo ordinario terán que transcorrer a lo menos 7 horas.

En ningún caso un traballador poderá estar de garda durante mais de sete días seguidos, salvo que na empresa viñera rexendo un réxime superior de gardas continuadas o salvo que o traballador voluntariamente se adscribira a un réxime superior de gardas continuadas.

Artigo 38.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

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

Artigo 39.- AXUDAS DE CUSTO

a) Axudas de custo:

Todo traballador/a con dereito a axuda de custo percibirá a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo por axuda de custo completa a cantidade de 40,00 euros e por media axuda a cantidade de 14,44 euros, ou ben os gastos a xustificar, á elección da empresa.

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

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

b) Quilometraxe:

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

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

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

Artigo 40.- CLAÚSULA DE DESCOLGAMENTO SALARIAL

Para a regulación do descolgue salarial estarase ó disposto no Estatuto dos Traballadores. Se durante a vixencia do convenio prodúcese algunha modificación nesta norma, o descolgue salarial axustarase ó preceptuado legalmente.

CAPÍTULO V**ORGANIZACIÓN DO TRABALLO****Artigo 41.- ORGANIZACIÓN DO TRABALLO**

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

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

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

CAPÍTULO VI**DISPOSICIÓN VARIAS****Artigo 42.- COMPENSACIÓN NO CASO DE INCAPACIDADE TEMPORAL**

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

Artigo 43.- PÓLIZA DE SEGUROS

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

Morte e invalidez permanente total: 22.000 euros.

Invalidez permanente absoluta e grande invalidez: 27.000 euros.

Con efectos do 1 de xaneiro de 2020, as empresas virán obrigadas a adaptar as coberturas e contías da póliza de seguros por accidente de traballo e enfermidade profesional ao seguinte:

1. O risco de morte derivada de accidente de traballo e enfermidade profesional pasará a ter a mesma cobertura que os riscos de invalidez permanente absoluta e grande invalidez.
2. A contía cuberta para os riscos de morte, invalidez permanente absoluta e grande invalidez derivados de accidente de traballo e enfermidade profesional será de 35.000€.
3. A contía cuberta para o risco de invalidez permanente total derivado de accidente de traballo e enfermidade profesional será de 28.000€.

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

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

Artigo 44.- PÓLIZA DE SEGUROS POR PRIVACIÓN TEMPORAL DO PERMISO DE CONDUCCIÓN

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

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

Artigo 45.- PRÉSTAMO AOS TRABALLADORES/AS

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

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

Artigo 46.- PREMIO DE CONSTANCIA

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

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

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

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

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

Artigo 47.- PLAN DE XUBILACIÓN PARCIAIS

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- con a simultánea celebración dun contrato de relevo.

2.- De conformidade con o 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 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.

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 súa empresa con unha antelación mínima de tres meses á data na que pretenda acceder á xubilación parcial, salvo no caso do persoal encuadrado no Grupos I do Convenio, nos que o preaviso será de seis meses.

A empresa receptora da solicitude, tras estudar de boa fe a solicitude ca 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 con o presente Plan de Xubilacións Parciais.

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/a en orde á aplicación dun porcentaxe menor ou maior de redución de xornada, dentro dos límites permitidos por tal normativa.

5.- Con carácter xeral a parte da xornada que subsista para o traballador/a 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/a en outro senso.

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

7.- O traballador/a 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.

Artigo 48.- PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Dentro das empresas os traballadores e traballadoras non poderán ser discriminados por razóns étnicas, de ideoloxía, sexo, afiliación política ou sindical.

Respectarase o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo da empresa tanto para homes como para mulleres sen discriminación algunha.

Así, as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, cos/coas representantes legais dos traballadores/as no xeito que se determine na lexislación vixente.

CAPÍTULO VII

SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

Artigo 49.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

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

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

As funcións básicas da Comisión terán como obxectivos prioritarios:

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

Artigo 50.- RECOÑECIMENTOS MÉDICOS

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

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

Artigo 51.- PRENDAS E EQUIPOS DE TRABAJO

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

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

Artigo 52.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

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

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

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

Artigo 53.- CAPACIDADE DISMINUIDA

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

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

2.- No suposto de incapacidade temporal, producida a extinción desta situación con declaración de incapacidade permanente nos grados de incapacidade permanente total para a profesión habitual, absoluta para todo traballo ou grande invalidez, cando, a xuízo do órgano de calificación, a situación de incapacidade do traballador vaia a ser previsiblemente obxecto de revisión por melloría que permita a súa reincorporación ao posto de traballo, subsistirá a suspensión da relación laboral, con reserva do posto de traballo, a partires da data de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, durante un período de tres anos a contar dende a data da resolución pola que se declare a incapacidade permanente.

Artigo 54.- PROTECCIÓN DA MATERNIDADE

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

CAPÍTULO VIII

DEREITOS SINDICAIS

Artigo 55.- DEREITOS SINDICAIS

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores/as gozarán das seguintes garantías sindicais:

As empresas darán conta das novas contratacións que realicen á representación legal dos traballadores, se existise.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artigo 56.- FORMACIÓN PROFESIONAL

As organizacións asinantes do presente Convenio, consideran Formación Profesional para o Emprego como un elemento estratéxico que permite compatibilizar a maior competitividade e produtividade das empresas, con proporcionar os traballadores os coñecementos e as prácticas adecuadas as competencias profesionais requiridas no marco dun proceso de aprendizaxe permanente.

Por elo, manifestan súa vontade de aproveitar e desenrolar o máximo a normativa legal vixente en cada momento axustada as singularidades do sector na provincia de Lugo, así como entendemos que todas as empresas teñen a responsabilidade de fomentar e facilitar a formación adecuada os seus traballadores con criterios de idoneidade e carácter universal.

Igualmente comprométese a promover que as competencias profesionais adquiridas polos traballadores, tanto a través de procesos formativos como da experiencia laboral, sexan obxecto de acreditación.

Nesta perspectiva, as partes asinantes do presente Convenio acordan:

- As accións de formación que se desenrolen nas empresas deben ser sometidas a información da representación legal dos traballadores nos termos e segundo o procedemento establecido no Real Decreto 694/2017, de 3 de xullo, polo que se desenrola a Lei 30/2015, de 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o Emprego no ámbito laboral.
- Estas accións preferentemente gardarán estreita relación co catálogo nacional de cualificacións profesionais e o seu correspondente catálogo modular, así como cos plans de formación sectorial ou subsectorial
- Evitar calquera discriminación no acceso á formación.
- Velar pola transparencia do subsistema e pola mellora da calidade da formación.
- Flexibilizar o acceso á formación profesional do conxunto de traballadores/as para facilitar a súa participación.
- Potenciar o dereito individual da formación a través de permisos individuais de formación e oferta do contratos programa a que poidan acceder os traballadores/as libremente.
- Realizar os cursos de formación continua a través de plans de empresa nun 50% dentro da xornada laboral.
- Os traballadores/as que participen en cursos de formación continua teráselles en conta estes cursos a efectos de promoción profesional dentro da empresa.

Artigo 57.- PERMISOS INDIVIDUAIS DE FORMACIÓN

Os traballadores afectados polo presente Convenio poderán solicitar permisos individuais de formación recoñecida por unha titulación oficial, incluída a correspondente os títulos e certificados de profesionalidade que constitúen a oferta formativa do Catálogo Nacional de Cualificacións Profesionais, co fin de favorecer o desenvolvemento profesional e persoal os traballadores que pretendan mellorar a súa capacitación persoal e profesional, sen custes para as empresas onde prestan servizos.

A denegación da autorización do permiso por parte da empresa deberá estar motivada por razóns organizativas ou de produción.

Por parte das empresas poñeranse todos os medios para que os traballadores que o soliciten poidan acceder a esta modalidade de permiso individual. (PIF)

Especificamente poñerán a disposición dos traballadores que o requiran un modelo de solicitude.

Así mesmo, de conformidade co previsto legalmente, se poderán utilizar estes permisos para o acceso os procesos de recoñecemento, avaliación e acreditación das competencias adquiridas a través da la experiencia laboral ou de outros aprendizaxes formais.

O traballador terá dereito:

O goce dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a elixir quenda de traballo, si tal é o réxime instaurado na empresa, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

A adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional

A formación necesaria para a súa adaptación as modificacións operadas no posto de traballo. A mesma correrá a cargo da empresa, sen prexuízo da posibilidade de obter a tal efecto os créditos destinados a formación. O tempo destinado a formación considerárase en todo caso tempo de traballo efectivo.

De conformidade co Art. 23 del Estatuto dos Traballadores, os traballadores con al menos un ano de antigüidade na empresa teñen dereito a un permiso retribuído de vinte horas anuais de formación profesional para o emprego, vinculada a actividade da empresa, acumulables por un período de hasta cinco años.

Este dereito entenderase cumprido cando o traballador poda realizar as accións formativas dirixidas a obtención da formación profesional para o emprego no marco dun plan de formación desenrolado por iniciativa empresarial o comprometido pola negociación colectiva.

Sin prexuízo do anterior, no poderá comprenderse no dereito a que se refire este apartado a formación que deba obrigatoriamente impartir a empresa o seu cargo conforme o previsto noutras leis.

La concreción do modo de goce do permiso fixarase de mutuo acordo entre traballador e a empresa.

CAPÍTULO X

COMISIÓN MIXTA PARITARIA E LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA

Artigo 58.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

As partes asinantes acordan crear unha Comisión Mixta Paritaria do Covnenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixiancia do seu cumprimento, Comisión que estará composta por 6 representantes da parte empresarial, 2 representantes da central sindical UGT, 2 representantes da central sindical CC.OO. e 2 representantes da central sindical CIG.

Serán funcións específicas desta Comisión as seguintes:

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

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

A Comisión Paritaria se reunirá en todo caso a petición de calquera das súas partes integrantes, e sempre que lles sexa remitida solicitude ao respecto por calquera interesado. As consultas ou peticións dirixidas á Comisión Mixta Paritaria se canalizarán a través de calquera das organizacións integrantes da mesma, debendo poñerse de acordo as partes sobre o lugar, data e hora de celebración da reunión necesaria para atender a consulta ou petición e levantar acta do acordo ou desacordo no prazo máximo de 15 días naturais a contar dende a data da consulta ou petición, salvo que os membros da Comisión acordasen por unanimidade a necesidade de contar cun prazo maior de resolución.

No caso de non acadarse acordo no seo da Comisión, as partes someteranse ás distintas modalidades de resolución de conflitos establecidas no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflictos Colectivos de Traballo) nos termos contemplados no mesmo.

Nos supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a Comisión Paritaria disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse a contar dende que a discrepancia lle fora prantexada

e, no caso de non acadarse acordo no seo da Comisión, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos termos referidos no parágrafo anterior.

Artigo 59.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA

En todo o que non estea previsto no presente Convenio continúan sendo de aplicación as normas legais de carácter xeral e complementarias do I Acordo Marco do Comercio e as súas modificacións posteriores.

Artigo 60.- 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 ámbito, comprométense a adoptar as medidas que 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.

3.- Nas empresas de máis 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 ordenado de medidas, adoptados despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e oportunidades ente mulleres e homes e eliminar 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 cousas as materias de 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.

Artigo 61.- PROCEDIMENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIÓN DE ACOSO

A Dirección da empresa velará pola consecución dun ambiente axeitado no traballo, libre de comportamentos inapropiados de carácter ou connotación sexual.

Será de aplicación o disposto no Anexo I da modificación do I Acordo Marco de Comercio aprobada por Resolución de 30 de outubro de 2014 [BOE do 31 de outubro), ou norma que o sustitúa, en canto á regulación do procedemento de actuación en caso de acoso.

CAPÍTULO XI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 62.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Os traballadores/as que presten servizos nas empresas incluídas no presente Convenio serán clasificados en atención as súas aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

A clasificación se fará en grupos profesionais co obxeto de acadar unha mellor integración dos recursos humanos na estrutura organizativa da empresa sen merma algunha da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución dos traballadores/as e sen que se produza discriminación por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

Os factores de valoración para a inclusión dos traballadores nun determinado grupo profesional son os seguintes:

- a) Coñecementos: formación básica necesaria para cumprir cos cometidos, experiencia adquirida e dificultade para a adquisición de ditos coñecementos e experiencias.
- b) Iniciativa: grado de seguimento a normas ou directrices para a execución das tarefas ou funcións.

- c) Autonomía: grado de dependencia xerárquica no desenvolvemento das tarefas ou funcións.
- d) Responsabilidade: grado de autonomía de acción do titular da función, nivel de influencia sobre os resultados e relevancia da gestión sobre os recursos humanos, técnicos e productivos.
- e) Mando: grado de supervisión e ordeación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelación, as características do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce mando.
- f) Complexidade: número e grado de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado.

Grupo Profesional I:

Realización de funcións con alto grado de autonomía, iniciativa e responsabilidade, exercendo o mando, dirección, control e supervisión de tarefas e/ou persoas.

Intégranse neste Grupo os seguintes postos de traballo: director, xefe de división, xefe de persoal, xefe de compras, xefe de vendas, xefe administrativo, encargado xeral, xefe de sucursal, xefe de almacén, xefe de grupo, titulado grado superior, titulado grado medio, xefe de sección de servizos, xefe de taller.

Grupo Profesional II:

Realización de traballos cualificados que requiren un axeitado nivel de coñecementos e que se prestan cun certo grado de autonomía, iniciativa e responsabilidade, baixo a supervisión directa ou sistemática do elemento xerárquico superior.

Intégranse neste Grupo os seguintes postos de traballo: viaxante, corredor de praza, dependiente, dependiente maior, analista de ordenador, contable, caixeiro, oficial administrativo e operador de máquinas contables, encargado de establecemento, vendedor, comprador, subastador, profesional de oficio de 1ª, profesional de oficio de 2ª, chófer, capataz.

Grupo Profesional III:

Realización de traballos que requiren pouca iniciativa e se executan baixo instrucións concretas, cun total grado de dependencia xerárquica e funcional. As funcións poden implicar esforzo físico e non precisan de formación específica aínda que ocasionalmente poida ser necesario un período de breve adaptación.

Intégranse neste Grupo os seguintes postos de traballo: axudante, auxiliar administrativo, aspirante, auxiliar de caixa, profesional de oficio de 3ª, mozo especializado, mozo, cobrador, vixiante, sereno, ordenanza, porteiro, persoal de limpeza.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Os atrasos por diferencias de salarios consecuencia da entrada en vigor do presente Convenio aboaranse ós traballadores no prazo de 3 meses dende a publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

TÁBOAS 2018.- CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DO METAL DE LUGO**Apartado A).- Táboas 2018**

Vixencia: dende o 01/01/2019 (art. 25, pº 1)

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	SOLDO	PLUS MENSUAL	P. COMP. ANO	TOTAL ANUAL
Titulado Grao Superior	Grupo Prof. I	1.271,20	46,42	1.177,20	20.802,24
Titulado Grao Medio	Grupo Prof. I	1.144,02	46,42	1.062,90	18.780,24
Director	Grupo Prof. I	1.358,54	46,42	1.255,35	22.190,49
Xefe de división	Grupo Prof. I	1.251,24	46,42	1.158,90	20.484,54
Xefe de persoal	Grupo Prof. I	1.229,82	46,42	1.139,70	20.144,04
Xefe de compras	Grupo Prof. I	1.229,82	46,42	1.139,70	20.144,04
Xefe de vendas	Grupo Prof. I	1.229,82	46,42	1.139,70	20.144,04
Encargado xeral	Grupo Prof. I	1.229,82	46,42	1.139,70	20.144,04
Xefe administrativo	Grupo Prof. I	1.169,70	46,42	1.086,30	19.188,84
Xefe de sucursales	Grupo Prof. I	1.143,53	46,42	1.062,00	18.771,99
Xefe de almacén	Grupo Prof. I	1.143,53	46,42	1.062,00	18.771,99
Xefe de taller	Grupo Prof. I	1.143,53	46,42	1.062,00	18.771,99
Xefe de grupo	Grupo Prof. I	1.101,21	46,42	1.024,80	18.099,99
Xefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	1.101,17	46,42	1.024,80	18.099,39
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	1.071,09	46,42	998,10	17.621,49
Viaxante	Grupo Prof. II	1.045,35	46,42	974,10	17.211,39
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	1.036,83	46,42	966,15	17.075,64
Dependente	Grupo Prof. II	1.015,44	46,42	946,80	16.735,44
Dependente maior	Grupo Prof. II	1.111,97	46,42	1.033,65	18.270,24
Axudante	Grupo Prof. III	984,28	46,42	919,20	16.240,44
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	1.015,44	46,42	946,80	16.735,44
Contable	Grupo Prof. II	1.045,32	46,42	973,95	17.210,79
Caixeiro	Grupo Prof. II	1.045,32	46,42	973,95	17.210,79
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	1.015,44	46,42	946,80	16.735,44
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	984,28	46,42	919,20	16.240,44
Aspirante de 16 a 18 anos	Grupo Prof. III	733,95	46,42	665,70	12.231,99
Auxiliar de caixa	Grupo Prof. III	999,72	46,42	932,85	16.485,69
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	999,82	46,42	919,20	16.473,54
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	984,28	46,42	919,20	16.240,44
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	984,28	46,42	919,20	16.240,44
Chófer	Grupo Prof. II	984,28	46,42	919,20	16.240,44
Capataz	Grupo Prof. II	984,28	46,42	919,20	16.240,44
Mozo especializado	Grupo Prof. III	984,28	46,42	919,20	16.240,44
Mozo	Grupo Prof. III	984,28	46,42	919,20	16.240,44
Cobrador	Grupo Prof. III	984,28	46,42	919,20	16.240,44
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	Grupo Prof. III	984,28	46,42	919,20	16.240,44
Persoal de limpeza (hora)	Grupo Prof. III	5,33			79,95

TÁBOAS 2018.- CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DO METAL DE LUGO**Apartado B).- Complemento Ex Antigüidade 2018**

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

Vixencia: dende o 01/01/2019 (art. 25 pº 1º)

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	COMPL. MENSUAL	COMPL. ANUAL
Titulado Grao Superior	Grupo Prof. I	15,91	238,65
Titulado Grao Medio	Grupo Prof. I	14,28	214,20
Director	Grupo Prof. I	16,96	254,40
Xefe de división	Grupo Prof. I	15,65	234,75
Xefe de persoal	Grupo Prof. I	15,36	230,40
Xefe de compras	Grupo Prof. I	15,36	230,40
Xefe de vendas	Grupo Prof. I	15,36	230,40
Encargado xeral	Grupo Prof. I	15,36	230,40
Xefe administrativo	Grupo Prof. I	14,61	219,15
Xefe de sucursales	Grupo Prof. I	14,28	214,20
Xefe de almacén	Grupo Prof. I	14,28	214,20
Xefe de taller	Grupo Prof. I	14,28	214,20
Xefe de grupo	Grupo Prof. I	13,76	206,40
Xefe de sección de servicos	Grupo Prof. I	13,76	206,40
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	13,40	201,00
Viaxante	Grupo Prof. II	13,06	195,90
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	12,98	194,70
Dependente	Grupo Prof. II	12,69	190,35
Dependente maior	Grupo Prof. II	13,89	208,35
Axudante	Grupo Prof. III	12,31	184,65
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	12,69	190,35
Contable	Grupo Prof. II	13,06	195,90
Caixeiro	Grupo Prof. II	13,06	195,90
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	12,69	190,35
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	12,31	184,65
Aspirante de 16 a 18 anos	Grupo Prof. III	9,16	137,40
Auxiliar de caixa	Grupo Prof. III	12,49	187,35
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	12,31	184,65
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	12,31	184,65
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	12,31	184,65
Chófer	Grupo Prof. II	12,31	184,65
Capataz	Grupo Prof. II	12,31	184,65
Mozo especializado	Grupo Prof. III	12,31	184,65
Mozo	Grupo Prof. III	12,31	184,65
Cobrador	Grupo Prof. III	12,31	184,65
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	Grupo Prof. III	12,31	184,65
Persoal de limpeza (hora)	Grupo Prof. III	0,04	0,60

TÁBOAS 2018.- CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DO METAL DE LUGO

Apartado C).- Plus Compensación 2018

Vixencia: dende o 01/01/2019 (art. 25 pº 1º)

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	PLUS MENSUAL	PLUS ANUAL
Titulado Grao Superior	Grupo Prof. I	78,48	1.177,20
Titulado Grao Medio	Grupo Prof. I	70,86	1.062,90
Director	Grupo Prof. I	83,69	1.255,35
Xefe de división	Grupo Prof. I	77,26	1.158,90
Xefe de persoal	Grupo Prof. I	75,98	1.139,70
Xefe de compras	Grupo Prof. I	75,98	1.139,70
Xefe de vendas	Grupo Prof. I	75,98	1.139,70
Encargado xeral	Grupo Prof. I	75,98	1.139,70
Xefe administrativo	Grupo Prof. I	72,42	1.086,30
Xefe de sucursales	Grupo Prof. I	70,80	1.062,00
Xefe de almacén	Grupo Prof. I	70,80	1.062,00
Xefe de taller	Grupo Prof. I	70,80	1.062,00
Xefe de grupo	Grupo Prof. I	68,32	1.024,80
Xefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	68,32	1.024,80
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	66,54	998,10
Viaxante	Grupo Prof. II	64,94	974,10
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	64,41	966,15
Dependente	Grupo Prof. II	63,12	946,80
Dependente maior	Grupo Prof. II	68,91	1.033,65
Axudante	Grupo Prof. III	61,28	919,20
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	63,12	946,80
Contable	Grupo Prof. II	64,93	973,95
Caixeiro	Grupo Prof. II	64,93	973,95
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	63,12	946,80
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	61,28	919,20
Aspirante de 16 a 18 anos	Grupo Prof. III	44,38	665,70
Auxiliar de caixa	Grupo Prof. III	62,19	932,85
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	61,28	919,20
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	61,28	919,20
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	61,28	919,20
Chófer	Grupo Prof. II	61,28	919,20
Capataz	Grupo Prof. II	61,28	919,20
Mozo especializado	Grupo Prof. III	61,28	919,20
Mozo	Grupo Prof. III	61,28	919,20
Cobrador	Grupo Prof. III	61,28	919,20
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	Grupo Prof. III	61,28	919,20
Persoal de limpeza (hora)	Grupo Prof. III		

TÁBOAS 2019.- CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DO METAL DE LUGO
Apartado A).- Táboas 2019
Vixencia: 01/01/2019 ao 31/12/2019

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	SOLDO	PLUS MENSUAL	P. COMP. ANO	TOTAL ANUAL
Titulado Grao Superior	Grupo Prof. I	1.296,62	47,35	1.200,75	21.218,25
Titulado Grao Medio	Grupo Prof. I	1.166,90	47,35	1.084,20	19.155,90
Director	Grupo Prof. I	1.385,71	47,35	1.280,40	22.634,25
Xefe de división	Grupo Prof. I	1.276,26	47,35	1.182,15	20.894,25
Xefe de persoal	Grupo Prof. I	1.254,42	47,35	1.162,50	20.547,00
Xefe de compras	Grupo Prof. I	1.254,42	47,35	1.162,50	20.547,00
Xefe de vendas	Grupo Prof. I	1.254,42	47,35	1.162,50	20.547,00
Encargado xeral	Grupo Prof. I	1.254,42	47,35	1.162,50	20.547,00
Xefe administrativo	Grupo Prof. I	1.193,09	47,35	1.108,05	19.572,60
Xefe de sucursales	Grupo Prof. I	1.166,40	47,35	1.083,30	19.147,50
Xefe de almacén	Grupo Prof. I	1.166,40	47,35	1.083,30	19.147,50
Xefe de taller	Grupo Prof. I	1.166,40	47,35	1.083,30	19.147,50
Xefe de grupo	Grupo Prof. I	1.123,23	47,35	1.045,35	18.462,00
Xefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	1.123,19	47,35	1.045,35	18.461,40
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	1.092,51	47,35	1.018,05	17.973,90
Viaxante	Grupo Prof. II	1.066,26	47,35	993,60	17.555,70
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	1.057,57	47,35	985,50	17.417,25
Dependente	Grupo Prof. II	1.035,75	47,35	965,70	17.070,15
Dependente maior	Grupo Prof. II	1.134,21	47,35	1.054,35	18.635,70
Axudante	Grupo Prof. III	1.003,97	47,35	937,65	16.565,40
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	1.035,75	47,35	965,70	17.070,15
Contable	Grupo Prof. II	1.066,23	47,35	993,45	17.555,10
Caixeiro	Grupo Prof. II	1.066,23	47,35	993,45	17.555,10
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	1.035,75	47,35	965,70	17.070,15
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	1.003,97	47,35	937,65	16.565,40
Aspirante de 16 a 18 anos	Grupo Prof. III	748,63	47,35	679,05	12.476,70
Auxiliar de caixa	Grupo Prof. III	1.019,71	47,35	951,45	16.815,30
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	1.019,82	47,35	937,65	16.803,15
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	1.003,97	47,35	937,65	16.565,40
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	1.003,97	47,35	937,65	16.565,40
Chófer	Grupo Prof. II	1.003,97	47,35	937,65	16.565,40
Capataz	Grupo Prof. II	1.003,97	47,35	937,65	16.565,40
Mozo especializado	Grupo Prof. III	1.003,97	47,35	937,65	16.565,40
Mozo	Grupo Prof. III	1.003,97	47,35	937,65	16.565,40
Cobrador	Grupo Prof. III	1.003,97	47,35	937,65	16.565,40
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	Grupo Prof. III	1.003,97	47,35	937,65	16.565,40
Persoal de limpeza (hora)	Grupo Prof. III	5,44			81,60

TÁBOAS 2019.- CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DO METAL DE LUGO**Apartado B).- Complemento Ex Antigüidade 2019**

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

Vixencia: 01/01/2019 ao 31/12/2019

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	COMPL. MENSUAL	COMPL. ANUAL
Titulado Grao Superior	Grupo Prof. I	16,23	243,45
Titulado Grao Medio	Grupo Prof. I	14,57	218,55
Director	Grupo Prof. I	17,30	259,50
Xefe de división	Grupo Prof. I	15,96	239,40
Xefe de persoal	Grupo Prof. I	15,67	235,05
Xefe de compras	Grupo Prof. I	15,67	235,05
Xefe de vendas	Grupo Prof. I	15,67	235,05
Encargado xeral	Grupo Prof. I	15,67	235,05
Xefe administrativo	Grupo Prof. I	14,90	223,50
Xefe de sucursales	Grupo Prof. I	14,57	218,55
Xefe de almacén	Grupo Prof. I	14,57	218,55
Xefe de taller	Grupo Prof. I	14,57	218,55
Xefe de grupo	Grupo Prof. I	14,04	210,60
Xefe de sección de servicos	Grupo Prof. I	14,04	210,60
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	13,67	205,05
Viaxante	Grupo Prof. II	13,32	199,80
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	13,24	198,60
Dependente	Grupo Prof. II	12,94	194,10
Dependente maior	Grupo Prof. II	14,17	212,55
Axudante	Grupo Prof. III	12,56	188,40
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	12,94	194,10
Contable	Grupo Prof. II	13,32	199,80
Caixeiro	Grupo Prof. II	13,32	199,80
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	12,94	194,10
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	12,56	188,40
Aspirante de 16 a 18 anos	Grupo Prof. III	9,34	140,10
Auxiliar de caixa	Grupo Prof. III	12,74	191,10
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	12,56	188,40
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	12,56	188,40
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	12,56	188,40
Chófer	Grupo Prof. II	12,56	188,40
Capataz	Grupo Prof. II	12,56	188,40
Mozo especializado	Grupo Prof. III	12,56	188,40
Mozo	Grupo Prof. III	12,56	188,40
Cobrador	Grupo Prof. III	12,56	188,40
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	Grupo Prof. III	12,56	188,40
Persoal de limpeza (hora)	Grupo Prof. III	0,04	0,60

TÁBOAS 2019.- CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DO METAL DE LUGO**Apartado C).- Plus Compensación 2019****Vixencia: 01/01/2019 ao 31/12/2019**

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	PLUS MENSUAL	PLUS ANUAL
Titulado Grao Superior	Grupo Prof. I	80,05	1.200,75
Titulado Grao Medio	Grupo Prof. I	72,28	1.084,20
Director	Grupo Prof. I	85,36	1.280,40
Xefe de división	Grupo Prof. I	78,81	1.182,15
Xefe de persoal	Grupo Prof. I	77,50	1.162,50
Xefe de compras	Grupo Prof. I	77,50	1.162,50
Xefe de vendas	Grupo Prof. I	77,50	1.162,50
Encargado xeral	Grupo Prof. I	77,50	1.162,50
Xefe administrativo	Grupo Prof. I	73,87	1.108,05
Xefe de sucursales	Grupo Prof. I	72,22	1.083,30
Xefe de almacén	Grupo Prof. I	72,22	1.083,30
Xefe de taller	Grupo Prof. I	72,22	1.083,30
Xefe de grupo	Grupo Prof. I	69,69	1.045,35
Xefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	69,69	1.045,35
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	67,87	1.018,05
Viaxante	Grupo Prof. II	66,24	993,60
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	65,70	985,50
Dependente	Grupo Prof. II	64,38	965,70
Dependente maior	Grupo Prof. II	70,29	1.054,35
Axudante	Grupo Prof. III	62,51	937,65
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	64,38	965,70
Contable	Grupo Prof. II	66,23	993,45
Caixeiro	Grupo Prof. II	66,23	993,45
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	64,38	965,70
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	62,51	937,65
Aspirante de 16 a 18 anos	Grupo Prof. III	45,27	679,05
Auxiliar de caixa	Grupo Prof. III	63,43	951,45
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	62,51	937,65
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	62,51	937,65
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	62,51	937,65
Chófer	Grupo Prof. II	62,51	937,65
Capataz	Grupo Prof. II	62,51	937,65
Mozo especializado	Grupo Prof. III	62,51	937,65
Mozo	Grupo Prof. III	62,51	937,65
Cobrador	Grupo Prof. III	62,51	937,65
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	Grupo Prof. III	62,51	937,65
Persoal de limpeza (hora)	Grupo Prof. III		

TÁBOAS 2020.- CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DO METAL DE LUGO

Apartado A).- Táboas 2020

Vixencia: 01/01/2020 ao 31/12/2020

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	SOLDO	PLUS MENSUAL	P. COMP. ANO	TOTAL ANUAL
Titulado Grao Superior	Grupo Prof. I	1.325,79	48,42	1.227,75	21.695,64
Titulado Grao Medio	Grupo Prof. I	1.193,16	48,42	1.108,65	19.587,09
Director	Grupo Prof. I	1.416,89	48,42	1.309,20	23.143,59
Xefe de división	Grupo Prof. I	1.304,98	48,42	1.208,70	21.364,44
Xefe de persoal	Grupo Prof. I	1.282,64	48,42	1.188,60	21.009,24
Xefe de compras	Grupo Prof. I	1.282,64	48,42	1.188,60	21.009,24
Xefe de vendas	Grupo Prof. I	1.282,64	48,42	1.188,60	21.009,24
Encargado xeral	Grupo Prof. I	1.282,64	48,42	1.188,60	21.009,24
Xefe administrativo	Grupo Prof. I	1.219,93	48,42	1.132,95	20.012,94
Xefe de sucursales	Grupo Prof. I	1.192,64	48,42	1.107,60	19.578,24
Xefe de almacén	Grupo Prof. I	1.192,64	48,42	1.107,60	19.578,24
Xefe de taller	Grupo Prof. I	1.192,64	48,42	1.107,60	19.578,24
Xefe de grupo	Grupo Prof. I	1.148,50	48,42	1.068,90	18.877,44
Xefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	1.148,46	48,42	1.068,90	18.876,84
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	1.117,09	48,42	1.041,00	18.378,39
Viaxante	Grupo Prof. II	1.090,25	48,42	1.015,95	17.950,74
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	1.081,37	48,42	1.007,70	17.809,29
Dependente	Grupo Prof. II	1.059,05	48,42	987,45	17.454,24
Dependente maior	Grupo Prof. II	1.159,73	48,42	1.078,05	19.055,04
Axudante	Grupo Prof. III	1.026,56	48,42	958,80	16.938,24
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	1.059,05	48,42	987,45	17.454,24
Contable	Grupo Prof. II	1.090,22	48,42	1.015,80	17.950,14
Caixeiro	Grupo Prof. II	1.090,22	48,42	1.015,80	17.950,14
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	1.059,05	48,42	987,45	17.454,24
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	1.026,56	48,42	958,80	16.938,24
Aspirante de 16 a 18 anos	Grupo Prof. III	765,47	48,42	694,35	12.757,44
Auxiliar de caixa	Grupo Prof. III	1.042,65	48,42	972,90	17.193,69
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	1.042,77	48,42	958,80	17.181,39
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	1.026,56	48,42	958,80	16.938,24
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	1.026,56	48,42	958,80	16.938,24
Chófer	Grupo Prof. II	1.026,56	48,42	958,80	16.938,24
Capataz	Grupo Prof. II	1.026,56	48,42	958,80	16.938,24
Mozo especializado	Grupo Prof. III	1.026,56	48,42	958,80	16.938,24
Mozo	Grupo Prof. III	1.026,56	48,42	958,80	16.938,24
Cobrador	Grupo Prof. III	1.026,56	48,42	958,80	16.938,24
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	Grupo Prof. III	1.026,56	48,42	958,80	16.938,24
Persoal de limpeza (hora)	Grupo Prof. III	5,56			83,40

TÁBOAS 2020.- CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DO METAL DE LUGO**Apartado B).- Complemento Ex Antigüidade 2020**

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

Vixencia: 01/01/2020 ao 31/12/2020

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	COMPL. MENSUAL	COMPL. ANUAL
Titulado Grao Superior	Grupo Prof. I	16,60	249,00
Titulado Grao Medio	Grupo Prof. I	14,90	223,50
Director	Grupo Prof. I	17,69	265,35
Xefe de división	Grupo Prof. I	16,32	244,80
Xefe de persoal	Grupo Prof. I	16,02	240,30
Xefe de compras	Grupo Prof. I	16,02	240,30
Xefe de vendas	Grupo Prof. I	16,02	240,30
Encargado xeral	Grupo Prof. I	16,02	240,30
Xefe administrativo	Grupo Prof. I	15,24	228,60
Xefe de sucursales	Grupo Prof. I	14,90	223,50
Xefe de almacén	Grupo Prof. I	14,90	223,50
Xefe de taller	Grupo Prof. I	14,90	223,50
Xefe de grupo	Grupo Prof. I	14,36	215,40
Xefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	14,36	215,40
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	13,98	209,70
Viaxante	Grupo Prof. II	13,62	204,30
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	13,54	203,10
Dependente	Grupo Prof. II	13,23	198,45
Dependente maior	Grupo Prof. II	14,49	217,35
Axudante	Grupo Prof. III	12,84	192,60
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	13,23	198,45
Contable	Grupo Prof. II	13,62	204,30
Caixeiro	Grupo Prof. II	13,62	204,30
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	13,23	198,45
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	12,84	192,60
Aspirante de 16 a 18 anos	Grupo Prof. III	9,55	143,25
Auxiliar de caixa	Grupo Prof. III	13,03	195,45
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	12,84	192,60
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	12,84	192,60
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	12,84	192,60
Chófer	Grupo Prof. II	12,84	192,60
Capataz	Grupo Prof. II	12,84	192,60
Mozo especializado	Grupo Prof. III	12,84	192,60
Mozo	Grupo Prof. III	12,84	192,60
Cobrador	Grupo Prof. III	12,84	192,60
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	Grupo Prof. III	12,84	192,60
Persoal de limpeza (hora)	Grupo Prof. III	0,04	0,60

TÁBOAS 2020.- CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DO METAL DE LUGO

Apartado C).- Plus Compensación 2020

Vixencia: 01/01/2020 ao 31/12/2020

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	PLUS MENSUAL	PLUS ANUAL
Titulado Grao Superior	Grupo Prof. I	81,85	1.227,75
Titulado Grao Medio	Grupo Prof. I	73,91	1.108,65
Director	Grupo Prof. I	87,28	1.309,20
Xefe de división	Grupo Prof. I	80,58	1.208,70
Xefe de persoal	Grupo Prof. I	79,24	1.188,60
Xefe de compras	Grupo Prof. I	79,24	1.188,60
Xefe de vendas	Grupo Prof. I	79,24	1.188,60
Encargado xeral	Grupo Prof. I	79,24	1.188,60
Xefe administrativo	Grupo Prof. I	75,53	1.132,95
Xefe de sucursales	Grupo Prof. I	73,84	1.107,60
Xefe de almacén	Grupo Prof. I	73,84	1.107,60
Xefe de taller	Grupo Prof. I	73,84	1.107,60
Xefe de grupo	Grupo Prof. I	71,26	1.068,90
Xefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	71,26	1.068,90
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	69,40	1.041,00
Viaxante	Grupo Prof. II	67,73	1.015,95
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	67,18	1.007,70
Dependente	Grupo Prof. II	65,83	987,45
Dependente maior	Grupo Prof. II	71,87	1.078,05
Axudante	Grupo Prof. III	63,92	958,80
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	65,83	987,45
Contable	Grupo Prof. II	67,72	1.015,80
Caixeiro	Grupo Prof. II	67,72	1.015,80
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	65,83	987,45
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	63,92	958,80
Aspirante de 16 a 18 anos	Grupo Prof. III	46,29	694,35
Auxiliar de caixa	Grupo Prof. III	64,86	972,90
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	63,92	958,80
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	63,92	958,80
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	63,92	958,80
Chófer	Grupo Prof. II	63,92	958,80
Capataz	Grupo Prof. II	63,92	958,80
Mozo especializado	Grupo Prof. III	63,92	958,80
Mozo	Grupo Prof. III	63,92	958,80
Cobrador	Grupo Prof. III	63,92	958,80
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	Grupo Prof. III	63,92	958,80
Persoal de limpeza (hora)	Grupo Prof. III		

TÁBOAS 2021.- CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DO METAL DE LUGO

Apartado A).- Táboas 2021

Vixencia: 01/01/2021 ao 31/12/2021

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	SOLDO	PLUS MENSUAL	P. COMP. ANO	TOTAL ANUAL
Titulado Grao Superior	Grupo Prof. I	1.358,93	49,63	1.258,50	22.238,01
Titulado Grao Medio	Grupo Prof. I	1.222,99	49,63	1.136,40	20.076,81
Director	Grupo Prof. I	1.452,31	49,63	1.341,90	23.722,11
Xefe de división	Grupo Prof. I	1.337,60	49,63	1.238,85	21.898,41
Xefe de persoal	Grupo Prof. I	1.314,71	49,63	1.218,30	21.534,51
Xefe de compras	Grupo Prof. I	1.314,71	49,63	1.218,30	21.534,51
Xefe de vendas	Grupo Prof. I	1.314,71	49,63	1.218,30	21.534,51
Encargado xeral	Grupo Prof. I	1.314,71	49,63	1.218,30	21.534,51
Xefe administrativo	Grupo Prof. I	1.250,43	49,63	1.161,30	20.513,31
Xefe de sucursales	Grupo Prof. I	1.222,46	49,63	1.135,35	20.067,81
Xefe de almacén	Grupo Prof. I	1.222,46	49,63	1.135,35	20.067,81
Xefe de taller	Grupo Prof. I	1.222,46	49,63	1.135,35	20.067,81
Xefe de grupo	Grupo Prof. I	1.177,21	49,63	1.095,60	19.349,31
Xefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	1.177,17	49,63	1.095,60	19.348,71
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	1.145,02	49,63	1.067,10	18.837,96
Viaxante	Grupo Prof. II	1.117,51	49,63	1.041,30	18.399,51
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	1.108,40	49,63	1.032,90	18.254,46
Dependente	Grupo Prof. II	1.085,53	49,63	1.012,20	17.890,71
Dependente maior	Grupo Prof. II	1.188,72	49,63	1.105,05	19.531,41
Axudante	Grupo Prof. III	1.052,22	49,63	982,80	17.361,66
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	1.085,53	49,63	1.012,20	17.890,71
Contable	Grupo Prof. II	1.117,48	49,63	1.041,15	18.398,91
Caixeiro	Grupo Prof. II	1.117,48	49,63	1.041,15	18.398,91
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	1.085,53	49,63	1.012,20	17.890,71
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	1.052,22	49,63	982,80	17.361,66
Aspirante de 16 a 18 anos	Grupo Prof. III	784,61	49,63	711,75	13.076,46
Auxiliar de caixa	Grupo Prof. III	1.068,72	49,63	997,20	17.623,56
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	1.068,84	49,63	982,80	17.610,96
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	1.052,22	49,63	982,80	17.361,66
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	1.052,22	49,63	982,80	17.361,66
Chófer	Grupo Prof. II	1.052,22	49,63	982,80	17.361,66
Capataz	Grupo Prof. II	1.052,22	49,63	982,80	17.361,66
Mozo especializado	Grupo Prof. III	1.052,22	49,63	982,80	17.361,66
Mozo	Grupo Prof. III	1.052,22	49,63	982,80	17.361,66
Cobrador	Grupo Prof. III	1.052,22	49,63	982,80	17.361,66
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	Grupo Prof. III	1.052,22	49,63	982,80	17.361,66

TÁBOAS 2021.- CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DO METAL DE LUGO**Apartado B).- Complemento Ex Antigüidade 2021**

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

Vixencia: 01/01/2021 ao 31/12/2021

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	COMPL. MENSUAL	COMPL. ANUAL
Titulado Grao Superior	Grupo Prof. I	17,02	255,30
Titulado Grao Medio	Grupo Prof. I	15,27	229,05
Director	Grupo Prof. I	18,13	271,95
Xefe de división	Grupo Prof. I	16,73	250,95
Xefe de persoal	Grupo Prof. I	16,42	246,30
Xefe de compras	Grupo Prof. I	16,42	246,30
Xefe de vendas	Grupo Prof. I	16,42	246,30
Encargado xeral	Grupo Prof. I	16,42	246,30
Xefe administrativo	Grupo Prof. I	15,62	234,30
Xefe de sucursales	Grupo Prof. I	15,27	229,05
Xefe de almacén	Grupo Prof. I	15,27	229,05
Xefe de taller	Grupo Prof. I	15,27	229,05
Xefe de grupo	Grupo Prof. I	14,72	220,80
Xefe de sección de servicos	Grupo Prof. I	14,72	220,80
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	14,33	214,95
Viaxante	Grupo Prof. II	13,96	209,40
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	13,88	208,20
Dependente	Grupo Prof. II	13,56	203,40
Dependente maior	Grupo Prof. II	14,85	222,75
Axudante	Grupo Prof. III	13,16	197,40
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	13,56	203,40
Contable	Grupo Prof. II	13,96	209,40
Caixeiro	Grupo Prof. II	13,96	209,40
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	13,56	203,40
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	13,16	197,40
Aspirante de 16 a 18 anos	Grupo Prof. III	9,79	146,85
Auxiliar de caixa	Grupo Prof. III	13,36	200,40
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	13,16	197,40
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	13,16	197,40
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	13,16	197,40
Chófer	Grupo Prof. II	13,16	197,40
Capataz	Grupo Prof. II	13,16	197,40
Mozo especializado	Grupo Prof. III	13,16	197,40
Mozo	Grupo Prof. III	13,16	197,40
Cobrador	Grupo Prof. III	13,16	197,40
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	Grupo Prof. III	13,16	197,40
Persoal de limpeza (hora)	Grupo Prof. III	0,04	0,60

TÁBOAS 2021.- CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DO METAL DE LUGO

Apartado C).- Plus Compensación 2021

Vixencia: 01/01/2021 ao 31/12/2021

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROF.	PLUS	
		MENSUAL	PLUS ANUAL
Titulado Grao Superior	Grupo Prof. I	83,90	1.258,50
Titulado Grao Medio	Grupo Prof. I	75,76	1.136,40
Director	Grupo Prof. I	89,46	1.341,90
Xefe de división	Grupo Prof. I	82,59	1.238,85
Xefe de persoal	Grupo Prof. I	81,22	1.218,30
Xefe de compras	Grupo Prof. I	81,22	1.218,30
Xefe de vendas	Grupo Prof. I	81,22	1.218,30
Encargado xeral	Grupo Prof. I	81,22	1.218,30
Xefe administrativo	Grupo Prof. I	77,42	1.161,30
Xefe de sucursales	Grupo Prof. I	75,69	1.135,35
Xefe de almacén	Grupo Prof. I	75,69	1.135,35
Xefe de taller	Grupo Prof. I	75,69	1.135,35
Xefe de grupo	Grupo Prof. I	73,04	1.095,60
Xefe de sección de servicios	Grupo Prof. I	73,04	1.095,60
Encargado de establec., vendedor, comprador, subastador	Grupo Prof. I	71,14	1.067,10
Viaxante	Grupo Prof. II	69,42	1.041,30
Corredor de plaza	Grupo Prof. II	68,86	1.032,90
Dependente	Grupo Prof. II	67,48	1.012,20
Dependente maior	Grupo Prof. II	73,67	1.105,05
Axudante	Grupo Prof. III	65,52	982,80
Analista de ordenador	Grupo Prof. II	67,48	1.012,20
Contable	Grupo Prof. II	69,41	1.041,15
Caixeiro	Grupo Prof. II	69,41	1.041,15
Oficial administrativo e operador de máquinas contables	Grupo Prof. II	67,48	1.012,20
Auxiliar administrativo perforista	Grupo Prof. III	65,52	982,80
Aspirante de 16 a 18 anos	Grupo Prof. III	47,45	711,75
Auxiliar de caixa	Grupo Prof. III	66,48	997,20
Profesional oficio de 1ª	Grupo Prof. II	65,52	982,80
Profesional oficio de 2ª	Grupo Prof. II	65,52	982,80
Profesional oficio de 3ª	Grupo Prof. III	65,52	982,80
Chófer	Grupo Prof. II	65,52	982,80
Capataz	Grupo Prof. II	65,52	982,80
Mozo especializado	Grupo Prof. III	65,52	982,80
Mozo	Grupo Prof. III	65,52	982,80
Cobrador	Grupo Prof. III	65,52	982,80
Vixiante, sereno, ordenanza, porteiro	Grupo Prof. III	65,52	982,80
Persoal de limpeza (hora)	Grupo Prof. III		

R. 2640