

ANEXO

Nº	POL.	PARC.	REF. CATASTRAL	PARAXE	TITULAR PROPOSTO (% PROPIEDAD)	CULTIVO	DATA ACTAS	HORA
1	163	81	27018A16300081	Monte Muradal	Luz Fernández Álvarez (16,66% de Usufructo) Sara Pérez Díaz (3,34% de Propiedad) José Rodríguez Fernández (2,85% de Propiedad) Herdeiros de Ovidio García Fernández (20,00% de Propiedad) Raquel Rodríguez Fernández (2,85% de Propiedad) Vidalina Rodríguez Fernández (2,85% de Propiedad) María Dolores Rodríguez Fernández (2,85% de Propiedad) Herminia Rodríguez Fernández (2,85% de Propiedad) María Pilar Rodríguez Fernández (2,85% de Propiedad) Miguel Vázquez Rodríguez (2,85% de Propiedad) Herdeiros de Jose Antonio Fernández Fernández (20,00% de Propiedad) Herdeiros de Jose Antonio Fernández García (20,00% de Propiedad) Visitacion Pérez Fernández (8,33% de Nuda Propiedad) María Isabel Pérez Fernández (8,33% de Nuda Propiedad)	Monte baixo Improductivo	24/04/2025	10.00 h
2	222	50	27018A22200050	Nourias	Descoñecido (9,09% de Propiedad) María Josefa García Rodríguez (9,09% de Propiedad) Herdeiros de Jose Magide Bolaño (9,09% de Propiedad) Pedro Álvarez Fernández (9,09% de Propiedad) Herdeiros de Adolfo Álvarez Álvarez (9,09% de Propiedad) Manuel Pérez Pérez (9,09% de Propiedad) Herdeiros de Julio Gómez Fernández (9,09% de Propiedad) Jose María Fernández Álvarez (9,09% de Propiedad) María Josefa Álvarez Rodríguez (9,09% de Propiedad) Gustavo Álvarez Monteseirín (9,09% de Propiedad) Julio César López Rancaño (9,09% de Propiedad)	Improductivo Monte baixo		10.30 h

R. 0507

DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE LUGO DA CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN. SERVIZO DE EMPREGO, RELACIÓNS LABORAIS, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código número 27000445011982

Visto o texto do Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da Madeira de Lugo, asinado o día 17 de xaneiro de 2025, pola representación patronal (Asociación de Empresarios da Primeira Transformación da Madeira de Lugo) e das centrais sindicais CC.OO. (73,33%), U.G.T. (26,67%) e C.I.G. como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 20 de febreiro de 2025.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DA PRIMEIRA TRANSFORMACIÓN DA MADEIRA DA PROVINCIA DE LUGO

Artigo Primeiro. Ámbito funcional

O presente convenio colectivo de traballo é de aplicación a tódalas empresas adicadas ás actividades de serradoiro de madeira, industria de chapa e parqué, así como remate de madeira (tarefas de tala e preparación da madeira antes da transformación no serradoiro), que se rexan polo IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira 2012-2013, coa excepción feita daquelas empresas que no día da data teñan aprobado convenio colectivo propio ou estean pendentes da súa aprobación.

Dará lugar á aplicación do presente Convenio o desenvolvemento por parte das empresas de calquera das actividades referidas no parágrafo anterior, elo con independencia de tratarse da única actividade da empresa ou non; con independencia de tratarse da actividade principal da empresa ou non (actividade secundaria, accesoria ou incluso ocasional); e con independencia de prestarse a actividade como empresa principal ou como empresa contratista ou subcontratista de outra, pertenza esta derradeira ou non ao ámbito da primeira transformación da madeira.

As condicións pactadas no presente Convenio, na súa globalidade, teñen carácter de mínimo obrigatorios.

Artigo Segundo. Ámbito persoal

Quedan comprendidas neste convenio todas as persoas traballadoras das empresas incluídos no seu ámbito funcional, agás os menores de 16 anos que está prohibida a súa contratación.

Artigo Terceiro. Ámbito temporal

A duración do presente convenio será dende o 1º de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro do ano 2027, entrando en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, con efectos económicos dende o 1º de xaneiro do 2024, no seu caso, cas salvedades que se establecen no texto do Convenio.

Artigo Cuarto. Ámbito territorial

As disposicións do presente convenio son de aplicación ás empresas de Lugo e maila súa provincia e ao seu persoal traballador e as empresas que tendo o seu domicilio noutra provincia, o seu persoal traballador preste servizos nesta. Do mesmo xeito quedan obrigadas cantas empresas poidan constituírse no futuro na provincia de Lugo e queden enmarcadas no ámbito funcional do presente acordo.

Artigo Quinto. Denuncia

O convenio prorrogarase por períodos anuais de non denunciarse por calquera das partes cunha antelación dun mes respecto a data do seu remate.

Artigo Sexto. Comisión paritaria

As partes asinantes acordan crear unha Comisión Mixta Paritaria do Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento, Comisión que estará composta por 6 representantes da parte empresarial, 3 representantes da central sindical CCOO, 2 representantes da central sindical UGT e 1 representante da central sindical CIG.

A comisión mixta paritaria será o órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do cumprimento do Convenio e, como tal, terá as seguintes funcións:

- a) A vixilancia e seguimento do cumprimento do Convenio.
- b) A interpretación da totalidade dos preceptos do Convenio.
- c) A instancia de algunha das partes, a mediación e/ou conciliación en cantos conflitos de carácter colectivo se susciten na aplicación do Convenio.
- d) Entender, de xeito previo e obrigatorio á vía administrativa e xurisdiccional, sobre o plantexamento de conflitos colectivos que xurdan pola aplicación e interpretación do Convenio.
- e) A intervención, nos termos que se expoñen no presente artigo, nos supostos de inaplicación das condicións de traballo previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.
- f) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente Convenio ou se deriven do estipulado no seu texto.

As consultas ou peticións dirixidas á comisión paritaria se canalizarán ao 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 30 días naturais a contar dende a data da consulta ou petición, salvo que os membros da comisión paritaria acorden por unanimidade a necesidade de contar cun prazo maior de resolución.

No caso de non acadarse acordo no seo da comisión paritaria, e de tratarse dun conflito colectivo, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos establecidas no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflitos Colectivos) 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 paritaria, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos termos referidos no parágrafo anterior.

Artigo Sétimo. Compensación e absorción

As condicións que se establecen neste convenio, son compensables e absorbibles en cómputo anual, de conformidade coa lexislación vixente, respectándose as situacións persoais en igual forma, salvo a antigüidade consolidada de conformidade co establecido no artigo décimo sétimo e cos límites establecidos no artigo décimo cuarto.

Artigo Oitavo. Xornada de traballo

A duración da xornada anual de traballo efectivo en todos os ámbitos do presente convenio colectivo será de 1.752 horas.

Artigo Noveno. Distribución da xornada laboral/ Calendario laboral

As empresas poderán distribuír a xornada de traballo efectiva establecida no artigo anterior ao longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a toda a plantilla ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda. En todo caso a distribución irregular da xornada respectará os topes mínimos e máximos de distribución previstos no artigo 47 do Convenio Colectivo Estatal da Madeira. Dita distribución deberá fixarse no correspondente calendario laboral antes do 1 de marzo de cada ano e expoñer o mesmo no taboeiro de anuncios da empresa.

Naquelas empresas nas 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 efectiva, cada persoa traballadora disfrutará, como días inhábiles ou non laborables e retribuídos, os días que anualmente e de conformidade co seguinte acordo a Comisión Negociadora ou Paritaria do Convenio, incluídos, no caso de seren laborables, os días 24 e 31 de decembro:

Año 2025.- Días inhábiles ou non laborables retribuídos ao 100% do salario real do persoal traballador, sinalándose ao efecto os seguintes:

- 2 y 3 Enero.
- 3 de Marzo.
- 14, 15 y 16 de Abril.
- 2 de Mayo.
- 24, 26 y 31 de Decembro.

No caso de pertencer a un Concello no que os festivos locais coincidan en sábado, o persoal traballador contará cun día máis de festivo de convenio, en aplicación da xornada de 1.752 horas, sendo sinalado o/s día/s de común acordo entre empresa e traballadores.

Cando un festivo local coincida cun festivo de convenio, este se disfrutará no día anterior ou posterior día laborábel.

Dende o ano 2025, a Comisión Paritaria sinalará días inhábiles ou non laborables en número suficiente para que, computada a xornada a razón de 8 horas diarias polo número de días laborables anuais, non teña lugar exceso da xornada máxima anual.

Os días sinalados se fixarán con independencia de que, por exceso de xornada, o persoal traballador teña dereito a outros descansos.

No caso de que, por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, o persoal traballador teña 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 de mutuo acordo coa representación legal dos traballadores, de habela, ou noutro caso co propio traballador e deixándose constancia do cambio no calendario laboral da empresa. En caso de desacordo entre as partes ao sinalar o tempo de descanso equivalente, calquera delas poderá someter a controversia á Comisión Paritaria do Convenio.

Artigo Décimo. Vacacións anuais

1º.- O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíbles por prestación económica, será de 21 días laborais. Principiarán a disfrutarse sempre en días laborais, preferentemente entre o día 20 de xuño e o 30 de setembro.

2º.- O período do seu disfrute fixarase de común acordo entre o empresario e mailo a persoa traballadora, que tamén poderán acordar a división en dous períodos das vacacións totais.

Á falta de acordo estarase ao disposto nos convenios colectivos sobre planificacións anuais das vacacións, respectándose, en todo caso os seguintes criterios:

- a) O empresario poderá excluír como período vacacional, aquel que coincida coa maior actividade produtiva estacional da empresa, previa consulta cos representantes legais dos traballadores/as.
- b) Por acordo entre o empresario e mailos representantes legais dos traballadores/as, poderanse fixar os períodos de vacacións de todo o persoal, xa sexa en quendas organizadas sucesivamente, xa sexa con suspensión total da actividade laboral, sen máis excepcións cas tarefas de conservación, reparación e semellantes.
- c) Cando exista un réxime de quenda de vacacións, as persoas traballadoras con responsabilidades familiares terán preferencia para que as súas coincidan cos períodos de vacacións escolares.
- d) Si existise desacordo entre as partes, a Xurisdición competente fixará as datas de desfrute das vacacións, sendo a súa decisión irrecurrible. O procedemento será sumario e preferente.
- e) O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O persoal traballador coñecerá as datas nas que lle corresponde desfrutar as vacacións dous meses antes, alomenos, da data de comezo das mesmas.

A retribución a percibir por vacacións comprenderá o promedio da totalidade das retribucións salariais percibidas durante o trimestre natural inmediatamente anterior á data de desfrute das vacacións, agás das horas extraordinarias e gratificacións extraordinarias.

No caso de concorrencia de vacacións e incapacidade temporal, se dita incapacidade se producise despois de pactada a data de inicio para o desfrute individual das vacacións e antes de chegar a dita data, o persoal traballador manterá o dereito a desfrutar as vacacións ata o transcurso do ano natural, e acordarase un novo período de desfrute despois de producida a alta da incapacidade temporal.

O parágrafo anterior non será de aplicación nos supostos de vacacións colectivas de todo un centro de traballo.

Artigo Undécimo. Permisos retribuídos

Sen prexuízo do dereito ao desfrute dos permisos retribuídos establecidos tanto no Estatuto dos Traballadores como no Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de xunio, ou Lei de Familias, as persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio terán dereito ás seguintes melloras en materia de permisos a partires do 1 de Xaneiro de 2.025, de xeito que poderán ausentarse do traballo, previo aviso e xustificación, con dereito a remuneración, polos motivos e o tempo seguinte:

- a) Por matrimonio: 21 días naturais.
- b) Falecemento de pais, avós, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e sogros: Tres días naturais, ampliables ata cinco naturais en caso de desprazamento superior a 150 Km.
- c) Falecemento de noras, xenros, cuñados e avós políticos: Dous días naturais, ampliables ata catro naturais en caso de desprazamento superior a 150 Km.
- d) Cambio de domicilio habitual: Un día laborable.
- e) Deber inescusable de carácter público e persoal: O indispensable ou que marque a norma.
- f) Traslado (art. 40 E.T.): Tres días laborables.
- g) Matrimonio de fillo, pai ou nai: O día natural.
- h) Funcións sindicais ou de representación de traballadores: O establecido na norma.
- i) Renovación do DNI: O tempo indispensable.
- j) Recuperación do carné de conducir, con asistencia aos cursos necesarios, cando a súa perda estivese motivada por causa estritamente imputable á empresa: O tempo indispensable.
- k) Realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesión de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que teñan que ter lugar dentro da xornada de traballo: O tempo indispensable.
- l) Nacemento de fillos/as prematuros ou que, por calquera causa, teñan que permanecer hospitalizados a continuación do parto: dereito do pai ou da nai a ausentarse do traballo durante unha hora. Terán dereito asemade a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dous horas, coa diminución proporcional do salario.

- m) O persoal traballador terá dereito ata dez (10) horas de permiso retribuído ó ano, para asistir a consulta médica, e coa posterior ou anterior, xustificación da consulta. As horas que pola causa exposta superen as dez sinaladas, serán recuperadas, pactando coa empresa a forma da súa recuperación.
- n) Previa a adecuada xustificación, o persoal traballador terá dereito ata doce (12) horas de permiso retribuído ó ano, que serán retribuídas e recuperables cando teñan que acompañar a un fillo/a menor de dez anos, ou a un familiar co que conviva, e que se encontre impedido para acudir a consulta médica, sempre que non exista outro familiar en convivencia co menor ou co impedido e que poda asumir este cometido.

Todas as licenzas se gozarán en días consecutivos ou ininterrompidos.

O preaviso será sempre obrigatorio, salvo supostos e situacións excepcionais e imprevisibles que non permitan preavisar da ausencia, en cuxo caso acreditarase no seu momento suficientemente.

Aos efectos do desfrute das licencias recollidas no presente artigo, equipararase ás parellas de feito inscritas no rexistro correspondente aos cónxuxes, agás o desfrute da licencia por matrimonio.

Suposto especial de licencia non retribuída

A partires da data de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, o persoal traballador terá dereito, para atender necesidades excepcionais, a licencia non retribuída de un mes ao ano que, salvo pacto en contrario entre empresa e persoa traballadora, se disfrutará de xeito continuado; non será acumulable a vacacións e festivos; e non se poderá disfrutar simultaneamente por mais dunha persoa traballadora da empresa salvo aceptación expresa desta.

Dado o seu carácter excepcional, o tempo de desfrute deste permiso resultará incompatible coa prestación de servizos noutro traballo remunerado, da mesma actividade ou diferente e requerirá dun preaviso de 15 días naturais ao fin de que a empresa poida adoptar as medidas organizativas que resulten necesarias a resultados da ausencia da persoa traballadora; o preaviso referido poderá eximirse en caso de urxencia acreditada que non fora previsible coa suficiente antelación.

Sen prexuízo de que non será preciso acreditar a concurrencia de causa para solicitar esta licencia, a empresa poderá denegar motivadamente o disfrute da mesma en datas concretas por razóns organizativas xustificadas tales como períodos de maior actividade, ausencias imprevistas na plantilla e similares.

Artigo Décimo Segundo. Horas sindicais

Os delegados de persoal disporán dun crédito mínimo de 16 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións.

Artigo Décimo Terceiro. Salario

Son retribucións salariais as remuneracións económicas das persoas traballadoras en diñeiro ou en especie que reciben pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea.

1º. Conceptos que comprenden as retribucións salariais:

a) Salario base.

b) Complementos salariais: Penosidade, toxicidade e perigosidade, antigüidade consolidada, redución do absentismo, pagas extraordinarias, horas extraordinarias.

2º. Complementos non salariais: As prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, ou asimiladas a estas.

As indemnizacións, compensacións ou suplidos por gastos que o persoal traballador tivera que realizar para o desempeño da súa actividade laboral, tales como ferramentas, roupa de traballo, gastos de viaxes ou locomoción, estancia, etc., así como calquera outra desta ou similar natureza ou obxecto.

As indemnizacións por cesamentos, desprazamentos, traslados, suspensións ou despedimentos.

O salario base, as pagas extraordinarias e das vacacións devengaránse por día natural e o resto dos complementos salariais por día de traballo efectivo, segundo os módulos e contías recollidas na táboa anexa.

Enténdese por salario base a parte de retribución do traballador fixada por unidade de tempo. A contía do salario base será a que se especifica para cada un dos grupos profesionais nas táboas salariais anexas.

Salarios 2024-2027

Os salarios, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro de 2024 son os que se recollen no Anexo I do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 2,00% sobre os salarios revisados do ano 2024, publicados no BOP nº 42, do 20 de febreiro de 2024, sen efectos retroactivos.

Os salarios, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2025 ao 31 de decembro de 2025 son os que se recollen no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 2,75% sobre os salarios do ano 2024. Dito incremento terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2025.

Os salarios, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2026 ao 31 de decembro de 2026 son os que se recollen no Anexo III do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 3,5% sobre os salarios do ano 2025. Dito incremento terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2026.

Os salarios, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2027 ao 31 de decembro de 2027 son os que se recollen no Anexo IV do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 4% sobre os salarios do ano 2026. Dito incremento terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2027.

As partes firmantes do presente Convenio Colectivo acordan expresamente que, no período comprendido entre o 1 de Xaneiro de 2.024 e o 31 de Decembro do 2.025, non se procederá á revisión salarial baseada na evolución do IPC (Índice de Prezos ó Consumo) ou calquera outro indicador de inflación; polo que as condicións económicas pactadas neste convenio para o período comprendido entre o 1 de Xaneiro de 2.024 e o 31 de Decembro do 2.025, se consideran completas e definitivas e non estarán suxeitas a axustes coa variación do custe da vida, independentemente da magnitude ou a evolución de dito indicador.

Para o caso de que o IPC real estatal do período 2026 resultase superior á suma do incremento pactado para esta anualidade, farase unha revisión no exceso de dito incremento, revisión que terá efectos retroactivos, dende o 1 de xaneiro de 2026, e servindo de base para aplicar o incremento correspondente ao ano 2027.

Para o caso de que o IPC real estatal do período 2027 resultase superior á suma do incremento pactado para esta anualidade, farase unha revisión no exceso de dito incremento, revisión que terá efectos retroactivos, dende o 1 de xaneiro de 2027, e servindo de base para aplicar o incremento correspondente ao ano 2028.

Sen prexuízo do establecido nos parágrafos anteriores, páctase una prima de convenio de 250€ brutos que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2024 teña unha antigüidade na empresa de polo menos un ano, que preste os seus servizos a tempo completo e que non percibise no ano 2024 un salario bruto superior, a lo menos, en 250€ en cómputo anual ao salario fixado neste Convenio para o ano 2024 tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto de *conta convenio* ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible.

Aos efectos do devengo da prima de convenio, en ningún caso se computará como salario superior percibido polo traballador no ano 2024 a maior retribución percibida a medio de calquera concepto económico, sexa cal sexa a súa denominación, que non teña a consideración de compensable e absorbible.

Naqueles casos nos que a antigüidade ou xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, o persoal traballador percibirá a súa parte proporcional. Naqueles casos en que o persoal traballador percibise no ano 2024 un salario superior ao fixado neste Convenio para o ano 2024, sen alcanzar o exceso dos 250€, o traballador/a percibirá como prima de convenio a diferenza ata alcanzar o diferencial dos 250€.

Esta prima aboarase, xunto co resto dos haberes da nómina, no prazo máximo dos catro meses seguintes á publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

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 Decimo Cuarto. Complementos por penosidade, toxicidade ou perigosidade

1º. Ao persoal traballador que teña que realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, deberá abonárselles un incremento do 20% sobre o seu salario base. Se estas funcións se efectuasen durante a metade da xornada ou en menos tempo, o incremento será do 15%, aplicado ao tempo realmente traballado.

2º. As cantidades iguais ou superiores ao incremento fixado neste artigo, que estean establecidas ou se establezan polas empresas, serán respectadas sempre que foran concedidas polos conceptos de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, en cuxo caso non será esixible o pagamento dos incrementos fixados neste artigo. Tampouco estarán obrigadas a satisfacer os citados incrementos aquelas empresas que os teñan incluídos, en igual ou superior contía, no salario de cualificación do posto de traballo.

3º. Se por calquera causa desaparecesen as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, deixarán de aboarse os indicados incrementos non tendo por tanto o carácter consolidable.

A aplicación do presente artigo levarase a efecto de acordo co previsto no artigo 56 do IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira.

Artigo Décimo Quinto. Redución do absentismo

A redución do absentismo no ámbito laboral é un obxectivo compartido polas representacións sindical e empresarial, dado que os seus efectos negativos se proxectan sobre as condicións de traballo, o clima laboral, a produtividade e a saúde do persoal traballador.

Co obxecto pois de combater este fenómeno que leva consigo unha perda de produtividade e incide negativamente nos custos laborais, prexudicando con iso a competitividade das empresas e a posibilidade de mellorar os niveis de emprego e rendas do persoal traballador, a partires do 1 de xaneiro de 2024, nos supostos nos que o índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), non supere o 3% e o 4% respectivamente, durante o período de xaneiro a decembro de cada ano de vixencia do presente convenio colectivo, o persoal traballador percibirá, no mes de marzo do ano seguinte, e nun único pagamento, a cantidade bruta de 150 euros.

Nas empresas de menos de 30 persoas traballadoras, os índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), non deberán superar o 2% e o 3%, respectivamente, para dar dereito ao cobramento da cantidade mencionada anteriormente.

O devandito importe non será consolidable, nin absorbible, nin tampouco compensable.

Para o cómputo do absentismo teranse en consideración, exclusivamente, os períodos de IT por enfermidade común ou accidente non profesional e as ausencias inxustificadas.

O índice de absentismo resultante será notificado periodicamente (ao menos trimestralmente) aos representantes legais ou sindicais da empresa e, no seu defecto, á Comisión Paritaria do seu ámbito. O incumprimento deste trámite, non liberará a empresa do compromiso de aboar a cantidade indicada. Nas empresas de menos de 30 persoas traballadoras, de constatare o dito incumprimento e logo de requirimento de representación de traballadores/as ou da Comisión Paritaria, o pagamento producirase igualmente se no prazo de 15 días hábiles, dende a recepción do requirimento, non se produce a devandita xustificación.

O sistema recollido no presente artigo non será acumulable con calquera outro existente, a nivel de empresa ou por convenio, desta mesma natureza, respectándose os devanditos sistemas, salvo acordo coa representación dos traballadores/as, para a súa substitución polo presente convenio.

Artigo Decimo Sexto. Gratificacións extraordinarias

Considéranse gratificacións extraordinarias os complementos salariais de vencemento xornal superior ao mes.

Establécense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de paga de verán e paga de Nadal, que serán aboadas, respectivamente, antes do 30 de xuño e 20 de decembro, e devengaránse por semestres naturais, e por cada día natural no que se devengara o salario base.

Devengo e remuneración de pagas:

- Paga de verán, do 1 de xaneiro ao 30 de xuño.
- Paga de Nadal, do 1 de xullo ao 31 de decembro.

O importe de cada unha destas pagas, establécese en trinta días do salario recollido nas táboas salariais anexas para cada un dos grupos profesionais, mais antigüidade.

Artigo Décimo Sétimo. Complemento de antigüidade

A partires do 30 de setembro de 1996 non se devengan por este concepto novos dereitos quedando, polo tanto, suprimido.

Non obstante o persoal traballador que tivera xerado antes do 30 de setembro de 1996 novos dereitos e contías en concepto de antigüidade, manterán a cantidade consolidada a dita data. A contía mencionada figurará na nómina de cada persoa traballadora como complemento persoal baixo o concepto de “antigüidade consolidada” non sendo tal contía absorbible nin compensable.

A tales efectos indícase a continuación o importe do quinquenio consolidado para cada unha das categorías profesionais vixentes á data de consolidación da antigüidade:

CATEGORÍAS PROFESIONAIS	QUINQUENIO CONSOLID.
Encargado, Xefe de oficina	342,85
Oficial 1ª, Vixiante, serrador	335,71
Medidor, condutor, afiadador, oficial 2ª, serrador de serra circular	330,82
Axudante	321,04
Peón especialista	319,98

Peón vixiante	318,26
Aprendiz/Traballador formación	254,93

Artigo Décimo Oitavo. Horas extras

A realización de horas extraordinarias só será admisible nos seguintes supostos:

- Horas extraordinarias necesarias para reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, e no suposto de risco de perdas de materia prima.
- Horas extraordinarias necesarias para períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter técnico propias da actividade, sempre e cando non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación de persoal. Neste suposto consideraranse como horas extraordinarias estruturais.

A dirección da empresa informará periodicamente aos representantes dos traballadores/as sobre as horas extraordinarias realizadas.

Establécese que o prezo das horas extras, para o caso do seu pagamento, resultará incrementado no 50% do prezo da hora ordinaria.

Artigo Décimo Noveno. Dietas

Toda persoa traballadora con dereito a axudas de custo percibirá, as contías que se indican a continuación ou ben gastos a xustificar, a elección da empresa.

Media axuda de custo: A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a contía da media dieta será de 15,00 euros (QUINCE EUROS) para os anos 2.025 e 2.026 e 16,00 euros (DEZASÉIS EUROS) para o ano 2.027.

Axuda de custos Completa: A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a contía da dieta completa será de 60,00 euros (SESENTA EUROS).

Artigo Vixésimo. Xubilación

As persoas traballadoras comprendidas no presente convenio que se xubilen cunha antigüidade de 5 anos na empresa terán dereito a 30 días de vacacións retribuídas e no caso de que xubilen con máis de 10 anos de antigüidade na empresa terán dereito a 60 días de vacacións retribuídas.

Artigo Vixésimo Primeiro. Seguridade e hixiene

1º.- A persoa traballadora, na prestación dos seus servicios, terá dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e hixiene.

2º.- A persoa traballadora estará obrigada a cumprir e utilizar no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de seguridade e hixiene.

3º.- Na inspección e control das referidas medidas, que sexan de cumprimento obrigado polo empresario, a persoa traballadora terá dereito a participar por medio dos seus representantes legais no centro de traballo, se non se conta con órganos ou centros especializados competentes na materia, dacordo coa lexislación vixente.

4º.- O empresario está obrigado a facilitar unha formación práctica axeitada en materia de seguridade e hixiene ao persoal traballador que contrate, ou cando cambien de posto de traballo ou teñan que aplicar unha nova técnica que poida ocasionar riscos graves para a propia persoa traballadora ou para os compañeiros/as ou terceiros, ben sexa por servicios propios ou coa intervención dos servicios oficiais correspondentes. A persoa traballadora está obrigada a seguir ditas ensinanzas e a realiza-las prácticas cando se celebren dentro da xornada de traballo ou noutras horas, pero con desconto naquelas do tempo empregado nas mesmas.

5º.- Os órganos internos da empresa, competentes en materia de seguridade e hixiene e, no seu defecto, os representantes legais dos traballadores/as no centro de traballo, que constaten un risco grave de accidente pola inobservancia da lexislación aplicable á materia, requirirán o empresario por escrito para que adopte as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco; si a petición non fose atendida no prazo de catro días, dirixiranse a Autoridade competente; esta si constatase a veracidade das circunstancias alegadas, mediante resolución fundada requirirá o empresario para que adopte as medidas de seguridade apropiadas ou suspenda as actividades na zona ou local de traballo.

Tamén poderá ordenar, cos informes técnicos precisos, a paralización inmediata da actividade si estimase un risco grave e inminente de accidente.

Si o risco de accidente fose inminente, a paralización das actividades poderá ser acordada por decisión dos órganos competentes da empresa en materia de seguridade ou polo setenta e cinco por cento dos representantes dos traballadores/as en empresas con procesos descontinuos, e da totalidade dos mesmos naquelas nas que o proceso sexa continuo; tal acordo será comunicado de inmediato á empresa e maila Autoridade Laboral, a que en 24 horas anulará ou ratificará a paralización acordada.

Artigo Vixésimo Segundo. Roupa de traballo

A empresa con carácter xeral facilitará ao persoal traballador dúas fundas ó ano, unha cada seis meses; non obstante o anterior, no caso de deterioro da funda que imposibilite o seu uso durante o semestre de que se trate, a empresa repoñerá a mesma ao persoal traballador afectado.

A empresa comprométese a proporcionar ao persoal roupa de traballo axeitada para a tempada de inverno, sempre que sexa solicitada expresamente pola persoa traballadora.

O subministro de roupa de traballo estará condicionado ao compromiso do persoal traballador de devolver a devandita roupa para a súa reposición. No caso de que o persoal traballador extinga a súa relación coa empresa terá que devolver a roupa de traballo nas condicións de uso habitual. No caso de que a empresa detecte actos de mala fe na roupa subministrada pola súa parte, poderá esixir o reembolso do seu custo.

A roupa de traballo subministrada pola empresa, ten un carácter exclusivamente laboral e deberá empregarse únicamente no desempeño das funcións asignadas dentro das instalacións da empresa ou nos lugares onde se desenvolvan as actividades laborais relacionadas coa mesma, polo que queda expresamente prohibido o uso da roupa de traballo fóra do ámbito laboral.

A empresa facilitará ao persoal traballador todos aqueles artigos de seguridade que especifique a lexislación vixente, especialmente ao persoal desprazado no monte que realice funcións de poda ou tronzado entregaránselle botas axeitadas así como calquera outro equipo de protección individual que resulte necesario conforme á avaliación de riscos laborais, obriga que, no caso de incumprimento, dará lugar ás sancións previstas na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Do mesmo xeito, os traballadores/as afectados pola aplicación do Convenio virán obrigados ao 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.

Artigo Vixésimo Terceiro. Recoñecementos médicos

Sempre que as mutuas patronais ou laborais que cubran os riscos de accidente de traballo en cada empresa, desexen realizar recoñecementos médicos sobre posibles enfermidades profesionais, así como cando o Gabinete de Seguridade e Hixiene de Lugo propoña recoñecementos no sector, as empresas estarán obrigadas a facilitalo tempo necesario para realizar estes servizos médicos, previa a correspondente citación por escrito na que deberá figurar día, hora e lugar de recoñecemento.

Cando os resultados do recoñecemento médico rutineiro fagan ver a necesidade dunha atención máis especializada en materia de saúde laboral, acudirase ó Gabinete de Seguridade e Hixiene de Lugo.

Artigo Vixésimo Cuarto. Póliza de seguros

As empresas afectadas polo presente convenio, estarán obrigados a concertar, con primas íntegras a seu cargo, unha póliza de seguro que cubra no caso de accidente de traballo, así declarado pola Seguridade Social, os riscos de falecemento e invalidez permanente nos graos de total, absoluta e gran invalidez. As contías da citada póliza serán de 30.000 euros (TRINTA MIL EUROS) no caso de falecemento e 35.000 euros (TRINTA E CINCO MIL EUROS) no caso de invalidez permanente en calquera dos seus tres graos.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, e cando teña lugar para cada empresa a primeira renovación da póliza prevista no presente artigo, a contía cuberta pasará a ser de 35.000 euros (TRINTA E CINCO MIL EUROS) no caso de falecemento e 40.000 euros (CORENTA MIL EUROS) no caso de invalidez permanente en calquera dos seus tres graos.

Asimesmo estenderase a cobertura no caso de morte natural por continxencia común, coa cantidade de 10.000 euros (DEZ MIL EUROS). A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, e cando teña lugar para cada empresa a primeira renovación da póliza prevista neste parágrafo, a contía cuberta pasará a ser de 15.000 euros (QUINCE MIL EUROS).

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida percibir a persoa traballadora da Seguridade Social, Mutualidade ou Montepío.

Non obstante, a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí establecido, considerarase como entrega a conta da indemnización que, no seu caso, puideran declarar con cargo á empresa, os Tribunais de Xustiza, compensándose ata onde aquela alcance.

Artigo Vixésimo Quinto. Vinculación a totalidade

No suposto de que a autoridade laboral ou a xurisdición competente estimase que algunha das condicións pactadas no presente convenio colectivo conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente intereses de terceiros e como queira que este convenio na súa redacción actual constitúe un todo orgánico indivisible, terase por totalmente ineficaz debendo reconsiderarse o seu contido íntegro pola Comisión Negociadora.

Artigo Vixésimo Sexto. Forma do contrato

A admisión de persoas traballadoras na empresa, a partir de a entrada en vigor do presente convenio, realizarase a través do contrato escrito.

Así mesmo, formalizaranse por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación destes e o preaviso da súa finalización, referidos aos contratos temporais.

O contrato de traballo deberá formalizarse antes de comezar a prestación de servizos. No contrato escrito constarán: as condicións que se pacten, o grupo profesional en que queda encadrado a persoa traballadora e os demais requisitos formais legalmente esixidos. Unha vez rexistrado o contrato na oficina pública, entregarase copia á persoa traballadora.

O ingreso ao traballo poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades reguladas no Estatuto dos Traballadores, disposicións de desenvolvemento e no presente convenio.

As empresas estarán obrigadas a solicitar dos organismos públicos de emprego as persoas traballadoras que necesiten, cando así esixa a lexislación vixente, mediante oferta de emprego.

As empresas, previamente ao ingreso, poderán realizar aos interesados/as as probas de selección (teóricas, prácticas, médicas e/ou psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude e a súa preparación son adecuadas ao grupo profesional e posto de traballo que vaian desempeñar.

Artigo Vixésimo Sétimo. Período de proba

Poderá concertarse, por escrito, un período de proba, que en ningún caso poderá exceder de:

- a) Grupo 1 e 2: Seis meses.
- b) Grupos 3 e 4: Dous meses.
- c) Grupo 5: Un mes.
- d) Grupo 6 e 7: Quince días hábiles.

As persoas traballadoras que nun período de dous anos formalicen varios contratos de traballo, de carácter temporal, calquera que sexa a súa modalidade, para o mesmo grupo profesional e posto de traballo, e para a mesma empresa, ou grupo de empresas estarán exentos do período de proba.

No suposto de contratacións de duración igual ou inferior a tres meses, o período de proba non poderá exceder nunca do 50% da duración pactada.

Artigo Vixésimo Oitavo. Modalidades de contratación

As diferentes modalidades de contratación se rexerán, no ámbito de aplicación do presente Convenio, polo disposto no IV Convenio Estatal da Madeira ou texto que o substitúa, así como na normativa laboral vixente.

28.1. Contratos eventuais por circunstancias da produción.

1.º A duración máxima dos contratos eventuais por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, poderá ser de ata doce meses nun período de dezoito meses.

2.º Os contratos de duración inferior á máxima establecida no parágrafo anterior poderán prorrogarse mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración do total do contrato poida exceder de dita duración máxima.

3.º Os contratos celebrados con anterioridade á publicación do presente Convenio poderán prorrogarse cos límites anteriores e con as condicións do presente artigo.

4.º Á terminación do contrato, se este tivera sido de duración igual ou inferior a catro meses, a empresa verase obrigada a satisfacer á persoa traballadora unha indemnización de quince días de salario por ano de servizo. Se a duración tivera sido superior a catro meses, a empresa verase obrigada a satisfacer á persoa traballadora unha indemnización de 20 días por ano de servizo. Estas indemnizacións surtirán efectos dende o primeiro día.

5.º Os contratos que se celebren baixo esta modalidade contendrán unha referencia expresa ao presente artigo.

Artigo Vixésimo Noveno. Empresas de Traballo Temporal (ETTs)

As empresas afectadas por este Convenio cando contraten os servizos de empresas de traballo temporal, ou outro tipo de empresas que empreguen a modalidade contractual de posta a disposición, garantirán que as persoas traballadoras postas á súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles corresponden ás súas persoas traballadoras en aplicación do presente Convenio. Esta obriga constará expresamente nos correspondentes contratos de traballo.

Artigo Trixésimo. Incapacidade temporal

As empresas complementarán ata o 100% do salario pactado no convenio, as prestacións dos traballadores/as que se encontraran na situación de incapacidade laboral, derivada de accidente de traballo acaecido dentro da xornada laboral.

Igualmente, complementarase o 85% do salario total recollido na táboa salarial, dende o día 60 de vixencia da situación de IT derivada de continxencias comúns, ata a súa finalización.

Artigo Trixésimo Primeiro. Delegado sindical

1. Nas empresas cuxo cadro de persoal supere as 100 persoas traballadoras, e en concepto de mellora do disposto no artigo 10 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical, os sindicatos con presenza nos órganos de representación unitaria, poderán nomear un delegado/a sindical, cos dereitos e obrigas que se deriven do devandito artigo.

Respectaranse, en todo caso, aquelas condicións máis favorables establecidas con anterioridade á entrada en vigor do presente convenio nos ámbitos inferiores.

A representación do sindicato na empresa exerceraa un delegado/a, nos termos previstos na Lei Orgánica 11/1985, de Liberdade Sindical. O sindicato que alegue posuír dereito a estar representado mediante titularidade persoal en calquera empresa, deberá acreditarlo ante esta en forma fidedigna, recoñecendo esta, deseguido, ao citado delegado a súa condición de representante do sindicato a todos os efectos.

Os delegados/as sindicais terán as competencias, garantías e funcións recoñecidas nas leis ou normas que as desenvolvan.

2. O delegado/a sindical deberá ser a persoa traballadora que se designará de acordo cos estatutos do sindicato ou central a quen representa, terán recoñecidas as seguintes funcións:

Recadar cotas e distribuír información sindical, fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da empresa.

Representar e defender os intereses do sindicato a quen representa e dos seus afiliados/as no centro de traballo, e servir de instrumento de comunicación entre o sindicato ou central sindical e a Dirección da empresa.

Asistir ás reunións do Comité de Empresa do centro de traballo e Comité de seguridade e hixiene no traballo con voz e sen voto.

Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa poña a disposición do Comité de Empresa representándose as mesmas garantías recoñecidas pola Lei e o presente convenio aos membros do Comité de Empresa, e estando obrigado a gardar sxiilo profesional en todas aquelas materias nas que legalmente proceda.

Será informado e oído pola Dirección da empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten, en xeral, ás persoas traballadoras do seu centro de traballo, e particularmente aos afiliados/as ao seu sindicato que traballen no devandito centro.

O delegado/a sindical cinguirá as súas tarefas á realización das funcións sindicais que lle son propias, axustando, en calquera caso, a súa conduta á normativa legal vixente.

3. As seccións sindicais dos sindicatos máis representativos terán dereito á utilización dun local axeitado, no que poidan desenvolver as súas actividades, naqueles centros de traballo que se establezan nos convenios de ámbito inferior.

Participación nas negociacións dos convenios colectivos:

Aos delegados/as sindicais que participen nas Comisións Negociadoras de convenios colectivos, mantendo a súa vinculación como persoas traballadoras en activo dalgunha empresa, seranlles concedidos permisos retribuídos por estas co fin de facilitarlles o seu labor como negociadores e durante o transcurso da antedita negociación, sempre que a empresa estea afectada directamente polo convenio colectivo de que se trate.

Reunirse, fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da empresa, coas persoas traballadoras desta afiliadas ao seu sindicato.

Inserir comunicados nos taboleiros de anuncios, previstos para tal efecto, que puidesen interesar aos afiliados/as ao sindicato e ás persoas traballadoras do centro.

Os delegados/as sindicais, sempre que non formen parte do Comité de Empresa, disporán dun crédito de horas mensuais retribuídas, en iguais termos e contido que os considerados neste convenio.

Artigo Trixésimo Segundo. Coidado de fillo/a

O nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor de 12 meses, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica e do proxenitor distinto da nai biolóxica durante 16 semanas, tendo dereito ambos proxenitores á percepción da correspondente prestación económica ao cargo da Seguridade Social consistente nun subsidio equivalente ao 100% da base reguladora.

Para ambos proxenitores, pai e nai, das 16 semanas de suspensión, serán obrigatorias as 6 semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de disfrutarse a xornada completa. Unha vez transcurridas as 6 primeiras semanas, a suspensión do contrato poderá distribuírse a vontade de cada un dos proxenitores, en períodos semanas a disfrutar de xeito acumulado ou interrompido e exercitarse dende o remate da suspensión obrigatoria posterior ao parto ata que o fillo ou filla cumpra 12 meses. A nai biolóxica poderá non obstante anticipar o exercicio da suspensión ata 4 semanas antes da data previsible do parto. O disfrute de cada período haberá de comunicarse á empresa cunha antelación mínima de 15 días. Igualmente transcurridas as 6 primeiras semanas inmediatamente posteriores ao parto, a suspensión poderá disfrutarse en réxime de xornada completa ou parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora.

O dereito recollido neste artigo é individual da persoa traballadora, sen que poida transferir o seu exercicio ao outro proxenitor.

Nos casos de parto prematuro e naqueles casos nos que, por outras causas, o neonato teña que permanecer hospitalización a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai biolóxica ou do outro proxenitor, a partires da data de alta hospitalaria, excluíndose de dito cómputo as 6 semanas posteriores ao parto de suspensión obrigatoria do contrato da nai biolóxica.

Nos casos de parto prematuro con falta de pese e naqueles casos nos que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto por período superior a 7 días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido esté hospitalizado, cun máximo de 13 semanas adicionais, nos termos nos que se desenvolva regulamentariamente.

No caso de falecemento do fillo ou filla, o período de suspensión non se reducirá, salvo que, rematadas as 6 semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

Nos supostos de adopción, garda con fins de adopción e de acollemento, a suspensión terá igualmente unha duración de 16 semanas para cada adoptante, gardador ou acolledor, debendo disfrutarse 6 semanas a xornada completa de xeito ininterrompido inmediatamente despois da resolución xudicial da adopción ou da decisión administrativa da garda ou acollemento e as 10 semanas restantes poderanse disfrutar en períodos semanas, de xeito acumulado ou interrompido, dentro dos 12 meses seguintes á resolución xudicial ou administrativa, comunicando o período ou períodos de disfrute á empresa cunha antelación mínima de 15 días. A maiores, a suspensión destas 10 semanas restantes poderá exercitarse en réxime de xornada completa ou parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora.

Nos supostos de adopción internacional, se os proxenitores teñen que facer un desprazamento previo ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Este dereito é individual para a persoa traballadora, sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro adoptante, gardador ou acolledor.

No suposto de discapacidade do fillo ou filla no nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a suspensión terá unha duración adicional de 2 semanas, unha para cada un dos proxenitores, ampliación que procederá igualmente no caso de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro.

No non previsto neste artigo, estarase ao disposto no artigo 48 do Estatuto dos Traballadores e normativa que o desenvolva.

Artigo Trixésimo Terceiro. Igualdade

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 no traballo e na non discriminación de xénero, así como na eliminación de estereotipos, fomentando o igual valor de homes e mulleres en todos os ámbitos, comprométese a adoptar as medidas que se estimen necesarias e acordan levar a cabo diferentes actuacións en base aos seguintes principios:

- Promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades na empresa en canto ao acceso ao emprego, a formación, a promoción, a protección da maternidade e nas condicións de traballo.

- Prevenir, detectar e erradicar calquera manifestación de discriminación, directa ou indirecta.
- Identificar conxuntamente líneas de actuación e impulsar e desenvolver accións concretas nesta materia.
- Impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa.

Conforme ao indicado, os dereitos e obrigas establecidos na lexislación laboral e neste Convenio afectarán por igual a homes e mulleres e as empresas virán obrigadas a pagar por traballo de igual valor os mesmos salarios e complemento sen discriminación de sexo.

Nas empresas que legalmente estean obrigadas a elo, as medidas de igualdade haberán de dirixirse á elaboración e aplicación dun Plan de Igualdade nos termos regulados na Disposición Adicional Primeira do IV Convenio Colectivo Estatal do sector da madeira.

As empresas recoñecerán e respectarán a diversidade no ámbito laboral, comprometéndose a fomentar un clima de inclusión onde todas as persoas traballadoras poidan desenvolverse plenamente, sen sufrir discriminación nin exclusión por razóns relacionadas coa su condición ou identidade LGTBI.

Queda expresamente prohibida calquera forma de discriminación, acoso laboral, verbal, físico ou psicolóxico, incluído o motivado pola orientación sexual, identidade ou expresión de xénero das persoas traballadoras. As empresas adoitarán medidas inmediatas ante calquera situación deste tipo, aplicando o protocolo contra o acoso e/ou outras accións correctivas necesarias.

Artigo Trixésimo Cuarto. Descanso en xornadas continuas

De conformidade co disposto no artigo 34.4 do Estatuto dos Traballadores, nos casos en que a xornada de traballo sexa continua e teña unha duración superior a seis horas, establécese un período de descanso de quince minutos.

Este tempo de descanso terá a consideración de tempo de traballo efectivo.

Artigo Trixésimo Quinto. Excedencias

1. Excedencias voluntarias: o persoal traballador terá dereito a solicitar unha excedencia voluntaria de acordo co establecido no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores. A duración mínima desta excedencia será de 4 meses e a máxima de 5 anos. A solicitude deberá presentarse por escrito cunha antelación mínima de 30 días naturais, agás nos supostos excepcionais debidamente xustificadas. Este dereito só poderá ser exercido outra vez pola persoa traballadora se transcorreran catro anos dende o final da anterior excedencia voluntaria.

2. Excedencias por outras causas: tamén se poderán conceder excedencias por motivos específicos (coidado de menores, familiares ou outros previstos legalmente) nas condicións establecidas na normativa laboral e no presente convenio colectivo.

3. Prohibición de competencia durante a excedencia: durante o período de excedencia, o traballador comprométese expresamente a non realizar actividades que impliquen competencia desleal coa empresa, nin directa nin indirectamente. En concreto prohibese tanto traballar por conta allea ou propia en empresas que operen no mesmo sector de actividade que a empresa, como participar, como socio, administrador ou colaborador, en proxectos ou negocios que representen unha competencia directa coa empresa.

O incumprimento desta prohibición poderá dar lugar á extinción da relación laboral, sen prexuízo das accións legais que a empresa poida exercitar para reclamar os danos e perdas derivadas da actividade de competencia desleal.

4. Reincorporación: o persoal traballador terá dereito a solicitar a reincorporación á empresa dentro do prazo establecido no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores, con respecto ás condicións e prazos recollidos no presente convenio. No caso das excedencias voluntarias e por coidado de fillos e familiares, o persoal traballador deberá solicitar a súa reincorporación cunha antelación mínima de 30 días antes da finalización do período de excedencia.

A falta de solicitude no prazo establecido entenderase como un desistimento voluntario da persoa traballadora, extingúndose definitivamente a relación laboral sen dereito a indemnización.

Artigo Trixésimo Sexto. Normas Supletorias

No non recollido no presente convenio, serán de aplicación as normas xerais legais, e en especial o IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira.

Disposicións Adicionais

Disposición Adicional Primeira

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

Disposición Adicional Segunda

Habida conta da lexislación supletoria establecida no Artigo Trixésimo Sexto do presente Convenio, este rexeráse, en materias tales como a clasificación profesional e a igualdade, polas regulacións establecidas ao efecto no IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira.

Anexo I.- Táboa salarial 2024**Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da Madeira da Provincia de Lugo**

Efectos dende o 01/01/2024

	Salario base día	Anual
Grupo III		
Encargado Xeral	50,02	21.258,50
Grupo IV		
Encargado	46,45	19.741,25
Grupo V		
Afilador de 1ª Aserrador de 1ª Conductor Delineante de 2ª Oficial administrativo Profesional de oficio de 1ª Profesional de oficio de 2ª Oficial de mantemento	42,88	18.224,00
Grupo VI		
Afilador de 2ª Apilador Aserrador de 2ª Auxiliar administrativo Axudante Axudante de aserrador Canteador Capataz de especialistas Conductor de 2ª Mecánico de 2ª Motoserrista Especialista Vendedor Medidor	39,32	16.711,00

Grupo VII

Canteador		
Apilador		
Aserrador de serra		
Cablista	38,56	16.388,00
Ordeanza		
Mozo		
Persoal de limpeza		

Anexo II.- Táboa salarial 2025**Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da Madeira da Provincia de Lugo**

Efectos dende o 01/01/2025

Salario base día**Anual****Grupo III**

Encargado Xeral	51,40	21.845,00
-----------------	-------	-----------

Grupo IV

Encargado	47,73	20.285,25
-----------	-------	-----------

Grupo V

Afilador de 1ª		
Aserrador de 1ª		
Conductor		
Delineante de 2ª		
Oficial administrativo	44,06	18.725,50
Profesional de oficio de 1ª		
Profesional de oficio de 2ª		
Oficial de mantemento		

Grupo VI

Afilador de 2ª		
Apilador		
Aserrador de 2ª		
Auxiliar administrativo	40,40	17.170,00
Axudante		
Axudante de aserrador		
Canteador		

Capataz de especialistas		
Conductor de 2ª		
Mecánico de 2ª		
Motoserrista		
Especialista		
Vendedor		
Medidor		

Grupo VII

Canteador		
Apilador		
Aserrador de serra		
Cablista	39,62	16.838,50
Ordeanza		
Mozo		
Persoal de limpeza		

Anexo III.- Táboa salarial 2026**Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da Madeira da Provincia de Lugo**

Efectos dende o 01/01/2026

	Salario base día	Anual
Grupo III		
Encargado Xeral	53,20	22.610,00
Grupo IV		
Encargado	49,40	20.995,00
Grupo V		
Afilador de 1ª		
Aserrador de 1ª		
Conductor		
Delineante de 2ª		
Oficial administrativo	45,60	19.380,00
Profesional de oficio de 1ª		
Profesional de oficio de 2ª		
Oficial de mantemento		

Grupo VI

Afilador de 2ª		
Apilador		
Aserrador de 2ª		
Auxiliar administrativo		
Axudante		
Axudante de aserrador		
Canteador		
Capataz de especialistas	41,82	17.773,50
Conductor de 2ª		
Mecánico de 2ª		
Motoserrista		
Especialista		
Vendedor		
Medidor		

Grupo VII

Canteador		
Apilador		
Aserrador de serra		
Cablista	41,00	17.425,00
Ordeanza		
Mozo		
Persoal de limpeza		

R. 0493

CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACIÓN DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO

Anuncio

CORRECCIÓN ERROS

BASES PARA A SELECCIÓN DE PERSOAL FUNCIONARIO INTERINO PARA OCUPAR POR CONCURSO-OPOSICIÓN UNHA PRAZA/POSTO/EMPREGO DE ADMINISTRATIVO DE XESTIÓN DE NÓMINAS E SEGUROS SOCIAIS PARA PRESTAR SERVIZOS TEMPORAIS NO CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACIÓN DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO, VINCULADOS AO PROGRAMA DE REORGANIZACIÓN PARA A ACTUALIZACIÓN, APOIO E REFORZO AO PERSOAL DO CONSORCIO DE INCENDIOS DE LUGO.

Con data 26 de outubro de 2024, dáse publicidade no Boletín Oficial da Provincia de Lugo núm. 248, ás bases que rexerán a convocatoria do proceso selectivo para a selección de persoal funcionario interino para ocupar por concurso-oposición unha praza/posto/emprego de Administrativo de xestión de nóminas e seguros sociais para prestar servizos temporais no Consorcio Provincial de Lugo para a Prestación do Servizo contra Incendios e Salvamento, vinculados ao programa de reorganización para a actualización, apoio e reforzo ao persoal do Consorcio de Incendios de Lugo.

En cumprimento da Resolución da Presidencia do Consorcio de data 24 de febreiro de 2025, advertido erro na Base 14ª do procedemento selectivo de referencia, procedese a rectificar o erro material detectado relativo