



# BOP

MARTES, 17 DE MARZO DE 2020

N.º 063

## DEPUTACIÓN DE LUGO

[boletin@deputacionlugo.org](mailto:boletin@deputacionlugo.org)  
[www.deputacionlugo.gal](http://www.deputacionlugo.gal)

Dep. Legal: LU-1-1968

Administración: San Marcos, 8 - 27001 Lugo  
Tel.: 982 260 124/25/26 - Fax: 982 260 205

### XUNTA DE GALICIA

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

##### *Anuncio*

##### ~~disolución de Asociación~~

~~En cumprimento do disposto no artigo 5 da Lei 19/1977, do 1 de abril, sobre regulación do dereito de asociación sindical e o artigo 10 do Real decreto 419/2015, de 29 de maio (BOE do 20/06/2015), faise público que no correspondente servizo desta xefatura territorial recibíuse certificación da asemblea xeral extraordinaria da "ASOCIACION DE PRODUCTORES DE LECHE DE MONTECUBEIRO" (AGROLAM), que tivo lugar o día 30 de decembro de 2019, onde se reflicte o acordo de disolución da devandita asociación conforme ós seus estatutos; así mesmo, procedeuse á súa baixa no depósito de estatutos das organizacións sindicais e empresariais onde figuraba inscrita, con ámbito territorial local e ámbito funcional empresarial.~~

~~Lugo, 28 de febreiro de 2020.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.~~

R. 0610

##### *Anuncio*

##### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo de traballo para a actividade de industrias do pan (panaderías) da provincia de Lugo (Código 2700042501 1983), asinado o día 12 de febreiro de 2020, pola representación empresarial e das centrais sindicais U.G.T. (34,78%) e USO (26,09%), como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 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, 4 de marzo de 2020.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

##### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DEL PAN (PANADERÍAS) DE LA PROVINCIA DE LUGO

##### CAPÍTULO I

##### Extensión y ámbito del Convenio

**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.-** El presente Convenio es de aplicación obligatoria en toda la provincia de Lugo, de conformidad con lo preceptuado en el Título III, Capítulo I, Sección 1, Artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.-** Este Convenio obliga a todas las empresas que se regían por la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Panadera (Orden de 12 de Julio de 1946, Boletín Oficial del Estado de 19 de Julio de 1946) siendo de obligado cumplimiento.

**ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.-** Incluye la totalidad del personal ocupado por las empresas indicadas en los ámbitos territorial y funcional.

**ARTÍCULO 4.- VIGENCIA.-** La vigencia del presente Convenio se inicia el 1 de enero de 2014 y finaliza el 31 de diciembre de 2023, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**ARTÍCULO 5.- DENUNCIA.-** El presente Convenio se entiende automáticamente denunciado el día de su firma. Ambas partes quedan comprometidas, previa convocatoria de cualquiera de ellas, a iniciar la negociación del año 2024. En todo caso este Convenio se prorrogará por períodos anuales sin necesidad de denuncia expresa.

**ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-** Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que no fuere aprobado alguno de los pactos esenciales del Convenio, que los desvirtuara fundamentalmente, éste quedará sin eficacia, debiéndose reconsiderar su contenido.

**ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN.-** Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren por imperativo legal o por cualquier otra causa.

**ARTÍCULO 8.- ABSORCIÓN.-** Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la Legislación vigente.

**ARTÍCULO 9.- SITUACIÓN MÁS BENEFICIOSA.-** Las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, se respetarán, manteniéndose las que resulten más beneficiosas o favorables al trabajador.

La interpretación de lo dispuesto en la presente articulación es de la competencia de la Comisión Paritaria del Convenio.

## CAPÍTULO II

### Legislación supletoria y Comisión Paritaria

**ARTÍCULO 10.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.-** En el orden económico, para la aplicación del Convenio, se estará a lo pactado según tablas anexas y en general, en todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Industria de Panadería citada en tanto en cuanto no sea sustituida por un Acuerdo Marco Estatal o Autonómico.

**ARTÍCULO 11.- PUBLICIDAD DEL CONVENIO.-** En todas las empresas del ámbito del Convenio, y en todos los Centros de Trabajo del mismo, será debidamente expuesto un ejemplar de este Convenio para ser consultado libremente por el personal.

**ARTÍCULO 12.- CONVENIO DE ÁMBITO SUPERIOR.-** Si durante la vigencia del presente Convenio mediara negociación y acuerdo de otro ámbito superior al presente, las partes se adherirán a él, siempre y cuando no exista violación expresa de la legislación vigente y sea en cómputo anual superior para los trabajadores.

**ARTÍCULO 13.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.-** Se crea una Comisión Mixta Paritaria entre las partes firmantes de este Convenio Colectivo, integrada, de un lado, por 2 representantes de la central sindical UGT, 2 representantes de la central sindical CC.OO. y 1 representante de la central sindical USO y, de otro lado, un número igual de representantes de parte empresarial.

La Comisión Mixta Paritaria será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

De conformidad con lo indicado en el párrafo anterior, las funciones específicas de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Conciliación facultativa.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas que le sean sometidas por ambas parte de común acuerdo en asuntos derivados del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras facultades o competencias le correspondan de conformidad con la legislación vigente.

Las consultas o peticiones dirigidas a la Comisión Mixta Paritaria se canalizarán a través de cualquiera de las organizaciones integrantes de la misma, debiendo ponerse de acuerdo las partes sobre el lugar, fecha y hora de celebración de la reunión necesaria para atender la consulta o petición y levantar acta del acuerdo o desacuerdo en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde la fecha de la consulta o petición, salvo que las personas que formen parte de la Comisión acordasen por unanimidad la necesidad de contar con un plazo mayor de resolución.

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

En los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le sea planteada e, en caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someterán a las modalidades de resolución de conflictos del AGA en los términos establecidos en el párrafo anterior.

### CAPÍTULO III

#### Tiempo de trabajo

**ARTÍCULO 14.- JORNADA.-** La jornada de trabajo será la regulada en el Estatuto de los Trabajadores y legislación de general aplicación, esto es, cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a 1.826 horas.

Se establecen como días de libre disposición o asuntos propios retribuidos y no recuperables 4 días/año. A partir del 1 de enero de 2021 se establecen 5 días anuales de asuntos propios y 6 días anuales a partir del 1 de enero de 2022. Los días de asuntos propios, que no serán acumulables ni a vacaciones ni a festivos, habrán de solicitarse a la empresa con 7 días de antelación a la fecha en la que se pretenda su disfrute.

**ARTÍCULO 15.- TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS.-** Las fiestas serán las aprobadas por el Calendario Oficial Laboral y el día dieciséis de Mayo, festividad de San Honorato.

Aquellos trabajadores/as que, por necesidades del servicio, hayan de realizar trabajo en día festivo, serán compensados bien mediante un descanso de día y medio por día festivo trabajado a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes según acuerdo entre empresario y trabajador/a, bien mediante retribución consistente en el salario ordinario incrementado con el siguiente recargo por festivo trabajado:

2020: 33,51€

2021: 34,18€

2022: 34,95€

2023: 35,82€

**ARTÍCULO 16.- TRABAJO EN DOMINGOS.-** El trabajo en domingo queda supeditado a las siguientes condiciones:

1. La voluntariedad de la realización de trabajo en domingo por parte del trabajador/a.
2. El cumplimiento del descanso mínimo semanal.
3. Con efectos del mes siguiente a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, al percibo de retribución consistente en el salario ordinario incrementado con el siguiente recargo por domingo trabajado: 20€ domingo trabajado.

Se exceptúan del régimen anterior:

- a) Los trabajadores/as que sean contratados exclusivamente para realizar jornada en domingo, que quedan excluidos del régimen de voluntariedad y del percibo de retribución por trabajo en domingos.
- b) Los supuestos de consecución de domingo y festivo o viceversa, que quedan excluidos del régimen de voluntariedad, no así del percibo de la retribución por trabajo en domingo.

**ARTÍCULO 17.- VACACIONES.-** El período de vacaciones será de treinta días naturales (30) que serán disfrutadas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y previo acuerdo con la empresa, preferentemente entre los meses de junio a septiembre. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador/a en período de vacaciones recibirá el mismo salario que en su trabajo habitual: salario base, antigüedad y jornada especial/prima asistencia, con derecho, además, al kilogramo de pan que tiene reconocido.

**ARTÍCULO 18.- LICENCIAS.-** Avisando con la máxima antelación posible, el personal afectado por este Convenio podrá faltar al trabajo con derecho al percibo del salario, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes, ello sin perjuicio de las licencias retribuidas por los motivos y tiempos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

- a) Durante quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres jornadas de trabajo en caso de nacimiento de hijos, ampliándose a cinco días cuando el hecho se produzca fuera de la localidad donde el centro de trabajo esté enclavado.
- a) Tres jornadas de trabajo en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, hijos, cónyuges o hermanos, tanto en línea de consanguinidad como de afinidad, ampliándose a cinco días cuando el hecho se produzca fuera de la localidad donde el centro de trabajo está enclavado.

A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo la licencia prevista en este apartado será de cuatro jornadas de trabajo en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, padres e hijos en línea de consanguinidad.

A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo la licencia prevista en este apartado para el supuesto de hospitalización podrá ser disfrutada de forma fraccionada por días completos.

- b) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes has el segundo grado de consanguinidad o afinidad

distintos de los previstos en el apartado anterior. Cuando el trabajador precise desplazarse para atender estas circunstancias el plazo será de cuatro días.

A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo la licencia prevista en este apartado para el supuesto de hospitalización podrá ser disfrutada de forma fraccionada por días completos.

e) Durante dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

g) Por el tiempo necesario para asistencia a consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social y asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social prescrita por facultativo de medicina general, en ambos casos coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo y debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante justificativo.

A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo la licencia prevista en este apartado se extenderá a los supuestos de acompañamiento de hijos menores de 14 años al pediatra de la Seguridad Social y a consulta médica de especialista de la Seguridad Social prescrita por el pediatra, en ambos casos coincidiendo el horario de consulta con el trabajo y debiendo presentar el trabajador al empresa el volante justificativo. No habrá lugar a la presente licencia en caso de que el otro progenitor no trabaje.

h) El personal por lactancia de un hijo menor de nueve meses tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones o a una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a petición del trabajador/a, el permiso de lactancia se acumulará en jornadas completas en un período de 12 días laborables.

i) Por asuntos propios, en los términos previstos en el Artículo 14 del presente Convenio.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, la fecha de inicio del disfrute de las licencias por motivos familiares previstas en el presente artículo no podrá tener lugar en descanso semanal.

**ARTÍCULO 19.- PAREJAS DE HECHO.-** Las referencias hechas en el presente Convenio al cónyuge se entenderán hechas a la pareja de hecho que conviva con el trabajador o trabajadora siempre que esté debidamente inscrita en el registro de parejas de hecho del ayuntamiento correspondiente.

**ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS.-** De conformidad con lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria y en excedencia por cuidado de familiares.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

De la misma forma los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, desde la fecha de nacimiento o de la resolución administrativa o judicial, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

Los sucesivos hijos darán derecho a nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También podrá solicitarse excedencia para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida. En este caso la duración de la excedencia no podrá ser superior a dos años.

Finalmente podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

**ARTÍCULO 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Se establece el criterio de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, llegando a la supresión de las mismas.

Se podrán realizar, no obstante, dentro de los límites y condiciones del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivado de la naturaleza de la actividad.

No se computarán como horas extraordinarias, ni se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios. Las horas extraordinarias tendrán un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) y se girarán bajo la siguiente fórmula:

Salario base convenio x 30 x 1,75 valor hora extra

172

## CAPÍTULO IV

### Régimen retributivo

**ARTÍCULO 22.- SALARIO MÍNIMO.-** Los salarios mínimos y de cotización serán los que resulten de la aplicación del presente Convenio, salvo que en algún momento sean inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

La remuneración del personal afectado por este Convenio estará formada por: salario base, antigüedad, prima asistencia, retribución en especie (pan), gratificaciones extraordinarias y, en su caso, plus de domingos, plus de festivos, plus de trabajo en cámaras de congelación y compensación por nocturnidad.

**ARTÍCULO 23.- INCREMENTO SALARIAL.-** Se acuerda la actualización de las tablas salariales del presente Convenio para el período que va desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2018 con un incremento del 3% sobre las tablas salariales publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo de 10 de mayo de 2012, no teniendo dicha actualización carácter retroactivo.

Se acuerda igualmente actualizar las tablas salariales del Convenio para el año 2019 con un incremento del 1%, no teniendo dicha actualización carácter retroactivo sin perjuicio del cobro de la denominada prima de convenio en los términos establecidos en el presente artículo.

Los salarios para las distintas categorías para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 serán el resultado de aplicar, sobre las tablas salariales vigentes en la anualidad anterior, los siguientes incrementos:

2020: 1,5%, sin perjuicio de los incrementos necesarios a fin de garantizar el cumplimiento del SMI 2020.

2021: 2%

2022: 2,25%

2023: 2,5%

Con independencia y sin perjuicio de lo anterior, y a fin de primar en materia salarial la profesionalidad del sector, se aplican en los ejercicios 2020, 2021, 2022 y 2023 los siguientes incrementos salariales:

Categoría de Maestro Encargado:

2020: 0,75%

2021: 0,75%

2022: 0,75%

2023: 0,75%

Categorías de oficial:

2020: 0,5%

2021: 0,5%

2022: 0,5%

2023: 0,5%

Categoría de despacho:

2020: 0,5%

2021: 0,5%

2022: 0,5%

2023: 0,5%

Las tablas salariales adjuntas al presente Convenio recogen, para cada anualidad, los incrementos generales previstos en el presente artículo y los incrementos adicionales por categorías.

Con independencia y sin perjuicio de lo anterior, se pacta una prima de convenio de 250€ brutos que afectará a todo el personal que a 31 de diciembre de 2019 tuviera una antigüedad en la empresa de al menos un año, que preste servicios a tiempo completo y que no hubiera percibido en el año 2019 un salario bruto superior, en cómputo anual, al salario fijado en el presente Convenio para el año 2019, teniendo en cuenta a tales efectos los conceptos salariales de convenio, el concepto *a cuenta convenio* o cualquier otro concepto salarial compensable y absorbible. En aquellos casos en los que la antigüedad o la jornada fuesen inferiores a las mencionadas anteriormente, el trabajador percibirá la parte proporcional de la prima.

La prima de convenio regulada en el párrafo anterior se abonará en un solo pago, junto con el resto de haberes de la nómina, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

Esta prima tiene carácter no consolidable, por lo que no formará parte de futuros incrementos/negociaciones, y se abonará una sola vez durante la vigencia de este Convenio.

**ARTÍCULO 24.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá:

- Gratificación extraordinaria "31 de Julio" treinta días (30) a pagar con la nómina de Julio.
- Gratificación extraordinaria "Navidad" treinta días (30), a pagar antes del día 24 de Diciembre.
- Gratificación extraordinaria "S. Honorato" treinta día (30) a pagar con la nómina de mayo.

El abono de las gratificaciones fijadas anteriormente, estarán constituidas por los conceptos retributivos siguientes:

Sueldo base

Antigüedad

Jornada Especial

**ARTÍCULO 25.- ANTIGÜEDAD.-** En el ámbito del presente Convenio se establecen los siguientes incrementos por antigüedad:

A los cinco años: diez por ciento (10%)

A los quince años: veinticinco por ciento (25%)

A los veinte años: cuarenta por ciento (40%)

A los veinticinco años: sesenta por ciento (60%)

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

**ARTÍCULO 26.- RETRIBUCIÓN EN ESPECIE.-** Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir un kilogramo de pan diario, incluidos los períodos de vacaciones, baja por enfermedad y accidente. Figurará en nómina según el precio establecido en las tablas anexas.

No obstante lo señalado, y previa la existencia de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, se podrá acordar la sustitución de la retribución en especie referida en el párrafo anterior por retribución dineraria, consistente en el precio de pan establecido en las tablas anexas.

**ARTÍCULO 27.- PLUS TRABAJO CÁMARAS DE CONGELACIÓN.-** Aquellos trabajadores/as que presten servicios más del 25% de la jornada en cámaras de congelación percibirán una gratificación del 20% de su salario base. Dicha gratificación se percibirá con independencia de que el trabajador/a sea dotado de piezas de ropa adecuadas a su cometido.

**ARTÍCULO 28.- PRIMA ASISTENCIA.-** A partir del mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo la retribución específica por jornada especial, consistente en la cantidad diaria a percibir por los trabajadores/as conforme los importes recogidos en las tablas salariales anexas, manteniéndose no obstante el percibo de dichas cantidades en concepto de prima de asistencia al trabajo, que se devengará por cada día natural, incluidas las vacaciones, integrando a mayores la retribución de las gratificaciones extraordinarias.

No obstante lo anterior, y entendiéndose las partes firmante que el absentismo, entendido como ausencia injustificada al trabajo, produce efectos negativos que se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores/as, se perderá el derecho al percibo de la prima de asistencia por las causas y los períodos siguientes:

- a) La falta de asistencia de un día de trabajo al mes, sin causa justificada, dará lugar a la pérdida de tres días de prima.
- b) La falta de asistencia de dos días de trabajo al mes, sin causa justificada, dará lugar a la pérdida de seis días de prima.

- c) La falta de asistencia de tres días de trabajo al mes, sin causa justificada, dará lugar a la pérdida de la prima correspondiente a la mensualidad.

**ARTÍCULO 29.- COMPENSACIÓN NOCTURNIDAD.-** No obstante haberse establecido las condiciones del presente Convenio Colectivo atendiendo al carácter nocturno del trabajo en el sector de la panadería, a fin de primar el mayor esfuerzo que supone el trabajo nocturno, se establece a partir del 1 de enero de 2021 una compensación económica por trabajo nocturno consistente en lo siguiente:

60€ mensuales para el personal que realice más del 60% de su jornada en horario nocturno, entendiéndose por tal de las 22.00 a las 06.00 horas.

30€ mensuales para el personal que realice más del 30% de su jornada en horario nocturno, sin superar el 60%.

12€ mensuales para el personal que realice el 30% o menos de su jornada en horario nocturno, siempre que al menos realice una hora y media en tal horario.

Dado que se compensa la efectiva realización de trabajo en horario nocturno, la compensación prevista en el presente artículo no se devengará en el mes de vacaciones.

## CAPÍTULO V

### Disposiciones varias

**ARTÍCULO 30.- INCAPACIDAD TEMPORAL.-** Se pacta que las empresas vinculadas por el presente Convenio abonarán a los trabajadores/as el 100% del salario real, sirviendo de módulo el del mes anterior a la baja, en casos de accidente laboral mientras dure la baja por dicho accidente.

Asimismo las empresas abonarán a los trabajadores/as el 100% del salario real en los casos de enfermedad profesional o con hospitalización.

En los casos de baja derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores/as el 100% del salario de Convenio a partir de los 90 días del inicio de la baja.

En todo caso y por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 179 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, los supuestos denominados de nacimiento y cuidado de menor darán derecho a prestación a cargo de la Seguridad Social consistente en el 100% de la Base Reguladora correspondiente.

**ARTÍCULO 31.- PÓLIZA DE ACCIDENTE DE TRABAJO.-** Las empresas se verán obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, una póliza de accidentes que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, a consecuencia de accidente de trabajo.

Las coberturas de la póliza a la que se hace referencia en el presente Artículo serán las siguientes:

Fallecimiento: 26.000 euros

Invalidez permanente: 26.000 euros

Se pacta un incremento de 4.000€ en las coberturas de la póliza de seguro regulada en el presente artículo que será exigible una vez transcurridos tres meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, de forma que, transcurrido dicho plazo, las coberturas pasarán a ser de 30.000 euros tanto en el supuesto de fallecimiento como en el de invalidez permanente.

**ARTÍCULO 32.- PREMIOS DE JUBILACIÓN:** Los trabajadores/as que se jubilen con más de 10 años de antigüedad en la empresa percibirán, caso de que tanto la empresa como el trabajador estuviesen interesados en la extinción del contrato por jubilación anticipada de éste, una gratificación consistente en el disfrute de vacaciones retribuidas en las siguientes duraciones:

A los 64 años: una mensualidad y media.

A los 63 años: 2 mensualidades.

A los 62 años: 3 mensualidades

A los 61 años: 3 mensualidades y media.

A los 60 años: 4 mensualidades

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación al cese efectivo y la empresa entregará al trabajador/a certificado acreditativo del disfrute, en el que constará el número de meses a los el trabajador/a tenga derecho.

**ARTÍCULO 33.- JUBILACIÓN PARCIAL.-** De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 20/2018 de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, al incluirse las actividades de fabricación de pan y pastas alimenticias en la clasificación de industrias manufactureras conforme al CNAE-2009, los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio que reúnan los requisitos exigidos en el Real Decreto-Ley 20/2018 ya mencionado podrán acceder a la jubilación parcial en las condiciones vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011.

**ARTÍCULO 34.- PROTECCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.-** Sin perjuicio de lo regulado al respecto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, se establecen, para el ámbito de aplicación del presente Convenio, las siguientes previsiones en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

**Descanso por nacimiento y cuidado de hijos:** Las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio tendrán derecho a los periodos de descanso [suspensión del contrato con derecho a prestación económica] que, por maternidad y paternidad, correspondan en cada momento conforme al Estatuto de los Trabajadores, así como a otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral igualmente previstas en el Estatuto de los Trabajadores para el supuesto de nacimiento y cuidado de hijos tales como excedencias, reducciones de jornada, licencias, etc.

**Lactancia:** Las personas trabajadoras, por lactancia de hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a petición del trabajador, el permiso de lactancia se acumulará en jornadas completas en un periodo de 12 días laborables.

**Reducción de jornada por guarda legal de menores y otros supuestos:** El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El mismo derecho tendrá quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

**ARTÍCULO 35.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.-**

A).- El contrato de duración determinada regulado en el Artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

B).- Los trabajadores contratados bajo la modalidad de Contrato de Trabajo para la Formación percibirán una retribución consistente en el 85% y el 90% de los salarios de Convenio correspondientes a la categoría profesional para la que se forma el trabajador/a durante, respectivamente, el primer y el segundo año de vigencia del contrato.

**ARTÍCULO 36.- ROPA DE TRABAJO.-** Es obligatorio facilitar al trabajador/a ropas de trabajo que consistirán:

Tres uniformes blancos al año para trabajos de obrador.

Tres mandilones al año para el personal de despacho y repartidores.

**ARTÍCULO 37.- SEGURIDAD E HIGIENE.-** Todas las empresas quedan obligadas a respetar las normas que sobre seguridad e higiene están recogidas en la Legislación vigente y Reglamentación de Panadería, estableciéndose una revisión médica obligatoria una vez al año.

**ARTÍCULO 38.- COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-** Las partes signatarias acuerdan constituir una Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y un número de representantes de la Asociación de Empresarios de Panaderías de Lugo igual al total de las Centrales Sindicales.

Ambas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas, previa convocatoria de cualquiera de las partes con 15 días de antelación.

Las funciones básicas de la Comisión de Seguridad e Higiene tendrán como objetivos prioritarios:

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

**ARTÍCULO 39.- FORMACIÓN PROFESIONAL.-** Las partes signatarias acuerdan constituir una Comisión Paritaria provincial sectorial de Formación Profesional, integrada por 1 representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y un número de representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Panaderías de Lugo igual al total de las Centrales Sindicales.



Serán funciones de esta Comisión:

- Requerir de las Administraciones autonómicas competentes el reconocimiento de esta Comisión como interlocutor social sectorial, que reciba la información existente sobre programas y cursos de Formación Profesional con financiación oficial que afecten al sector de Panaderías, con el fin de colaborar tanto en los que estén en marcha, como en los que se puedan programar en adelante.
- Elaborar estudios sobre necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de la misma, tanto ocupacional, como reglada (observatorio ocupacional).
- Elaborar planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores/as técnicos, administrativos y manuales, con sus equivalentes en la Comunidad Económica Europea, con vistas a la entrada en vigor del Mercado Único.
- Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el sector en la provincia de Lugo.

**ARTÍCULO 40.- AGA.-** Las partes firmantes de este Convenio consideran el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA) como el canal idóneo para la solución de los conflictos colectivos laborales.

**ARTÍCULO 41.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.-** Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuando contraten los servicios de ETTs exigirán a éstas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio.

Se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme al Estatuto de los Trabajadores y en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme al Estatuto de los Trabajadores.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo que resulten de especial peligrosidad para la seguridad o salud en el trabajo conforme a lo establecido en la normativa vigente.

**ARTÍCULO 42.- IGUALDAD.-** Dentro de las empresas los trabajadores/as no podrán ser discriminados por razones étnicas, de ideología, género, afiliación política o sindical.

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

Las empresas vendrán obligadas a respetar la igualdad de trato o de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma determinada por la legislación vigente.

Toda referencia que en el presente Convenio se haga a los trabajadores, al personal o a la plantilla de las empresas se entenderá realizada a los trabajadores y trabajadoras de las empresas sin distinción alguna.

**ARTÍCULO 43.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-** El personal al servicio de las empresas afectadas por este convenio colectivo queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales en función de los diferentes factores de encuadramiento profesional.

Las definiciones contenidas para cada grupo profesional no son exhaustivas sino meramente enunciativas.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

- a) Conocimientos.- Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- b) Iniciativa/autonomía.- Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desarrollo de las funciones. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.
- c) Complejidad.- Factor cuya valoración está en función de la mayor o menor complejidad de las tareas propias del puesto de trabajo.
- d) Responsabilidad.- Factor cuya valoración está en función del grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados.
- e) Mando.- Factor cuya valoración está en función del conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros.

Grupos profesionales:

Grupo I: Están comprendidos en este grupo los trabajadores/as que coordinan, dirigen, establece y crean políticas generales, prácticas normativas y procedimientos amplios, con alto grado de autonomía a partir de directrices generales.

Puestos de trabajo indicativos. Directores/as generales; Jefes/as de división; Encargados/as generales; Jefes/as de personal; Jefes/as de compras; Jefes/as de ventas.

Grupo II.- Están comprendidos en este grupo los trabajadores/as cuya actividad se desarrolla bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo y, para cuyo desarrollo, se requiere una pericia o habilidad sistemática en actividad y procesos técnicos, comerciales, informáticos o administrativos, estando o no estandarizados.

Puestos de trabajo indicativos: Jefes/as administrativos; Jefes/as de establecimiento; Encargados/as de establecimiento; Maestros encargados.

Grupo III.- Se integra en este grupo el personal que ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización y conocimiento total, técnico y profesional, del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores.

Puestos de trabajo indicativos: Oficiales administrativos; Contables; Oficiales de pala; Oficiales de masa; Oficiales de mesa.

Grupo IV.- Se integra en este grupo el personal que realiza tareas de ejecución autónoma que exijan iniciativa y razonamiento comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Puestos de trabajo indicativos: Auxiliares administrativos; Repartidores; Personal de despacho.

Grupo V.- Se integra en este grupo el personal que realiza tareas con un alto grado de dependencia, claramente establecidas con instrucciones específicas, con escasa formación y conocimientos elementales, y que puedan necesitar ocasionalmente de un pequeño período de adaptación.

Puestos de trabajo indicativos: Ayudantes; Peones; Limpiadores/as.

**ARTÍCULO 44.- ATRASOS.-** Los atrasos, por diferencia de salarios, producidos como consecuencia de la publicación de las tablas salariales correspondientes al año 2020 del presente Convenio se harán efectivos dentro de los tres meses siguientes a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia

No obstante lo anterior, en aquellos casos en los que tenga lugar la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa una vez publicado el Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, el trabajador/a tendrá derecho a percibir los atrasos correspondientes, si no los hubiera recibido todavía, junto con la liquidación de salarios.

#### ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2014-2018

##### CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE LUGO

Categoría Profesional	Salario Base Día	Jornada Especial	Pan	Total	Total Anual
Maestro encargado	24,13	3,65	1,99	29,77	13.366,25
Oficial de Pala	24,13	3,65	1,99	29,77	13.366,25
Oficial de Masa	24,13	3,65	1,99	29,77	13.366,25
Oficial de Mesa	24,13	3,65	1,99	29,77	13.366,25
Oficial Administrativo	24,13	3,65	1,99	29,77	13.366,25
Ayudante	24,03	3,28	1,99	29,30	13.152,40
Auxiliar Administrativo	24,03	3,28	1,99	29,30	13.152,40
Peón	24,03	3,28	1,99	29,30	13.152,40
Transporte pan Despacho	24,03	3,52	1,99	29,54	13.261,60
Repartidor	24,03	3,52	1,99	29,54	13.261,60
Vendedor Despacho	24,03	2,50	1,99	28,52	12.797,50
Limpiador/a	24,03	2,50	1,99	28,52	12.797,50

Antigüedad La que corresponda en cada caso para las categorías

Nota.- Actualización de tablas sin efectos retroactivos

#### ANEXO II.- TABLA SALARIAL 2019

##### CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE LUGO

Categoría Profesional	Salario Base Día	Jornada Especial	Pan	Total	Total Anual
-----------------------	---------------------	---------------------	-----	-------	----------------

Maestro encargado	24,37	3,69	2,01	30,07	13.500,95
Oficial de Pala	24,37	3,69	2,01	30,07	13.500,95
Oficial de Masa	24,37	3,69	2,01	30,07	13.500,95
Oficial de Mesa	24,37	3,69	2,01	30,07	13.500,95
Oficial Administrativo	24,37	3,69	2,01	30,07	13.500,95
Ayudante	24,27	3,31	2,01	29,59	13.282,55
Auxiliar Administrativo	24,27	3,31	2,01	29,59	13.282,55
Peón	24,27	3,31	2,01	29,59	13.282,55
Transporte pan Despacho	24,27	3,56	2,01	29,84	13.396,30
Repartidor	24,27	3,56	2,01	29,84	13.396,30
Vendedor Despacho	24,27	2,53	2,01	28,81	12.927,65
Limpiador/a	24,27	2,53	2,01	28,81	12.927,65

Antigüedad La que corresponda en cada caso para las categorías

Nota.- Actualización de tablas sin efectos retroactivos, sin perjuicio del devengo, en su caso, de la prima de convenio prevista en el artículo 23 del Convenio

### ANEXO III.- TABLA SALARIAL 2020 CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE LUGO

Vigencia: 01/01/2020-31/12/2020

Categoría Profesional	Salario Base Día	Jornada Especial (1)	Pan	Total	Total Anual
Maestro encargado	24,92	3,77	2,04	30,73	13.798,55
Oficial de Pala	24,86	3,76	2,04	30,66	13.766,70
Oficial de Masa	24,86	3,76	2,04	30,66	13.766,70
Oficial de Mesa	24,86	3,76	2,04	30,66	13.766,70
Oficial Administrativo	24,86	3,76	2,04	30,66	13.766,70
Ayudante	24,63	3,36	2,04	30,03	13.480,05
Auxiliar Administrativo	24,63	3,36	2,04	30,03	13.480,05
Peón	24,63	3,36	2,04	30,03	13.480,05
Transporte pan Despacho	24,63	3,61	2,04	30,28	13.593,80
Repartidor	24,63	3,61	2,04	30,28	13.593,80
Vendedor Despacho	24,76	2,84	2,04	29,64	13.302,60
Limpiador/a	24,63	2,97	2,04	29,64	13.302,60

Antigüedad La que corresponda en cada caso para las categorías

(1) El plus Jornada Especial, conforme a lo previsto en el art. 28 del Convenio, pasa a regularse como prima asistencia con efectos del mes siguiente a la publicación del Convenio en el BOP.

#### Notas:

Los salarios establecidos en la tabla salarial 2020 contemplan el incremento general establecido para tal anualidad en el texto del Convenio, los incrementos adicionales establecidos por categorías y los incrementos necesarios a fin de cumplir con el SMI 2020.

Téngase en cuenta, en su caso, el devengo del nuevo plus de domingos previsto en el art. 16 del Convenio con efectos del mes siguiente a la publicación del Convenio en el BOP.

### ANEXO IV.- TABLA SALARIAL 2021 CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE LUGO

Vigencia: 01/01/2021-31/12/2021

Categoría Profesional	Salario Base	Prima	Pan	Total	Total
-----------------------	--------------	-------	-----	-------	-------

	Día	Asistencia			Anual
Maestro encargado	25,61	3,87	2,08	31,56	14.172,60
Oficial de Pala	25,48	3,85	2,08	31,41	14.104,35
Oficial de Masa	25,48	3,85	2,08	31,41	14.104,35
Oficial de Mesa	25,48	3,85	2,08	31,41	14.104,35
Oficial Administrativo	25,48	3,85	2,08	31,41	14.104,35
Ayudante	25,12	3,43	2,08	30,63	13.749,45
Auxiliar Administrativo	25,12	3,43	2,08	30,63	13.749,45
Peón	25,12	3,43	2,08	30,63	13.749,45
Transporte pan Despacho	25,12	3,68	2,08	30,88	13.863,20
Repartidor	25,12	3,68	2,08	30,88	13.863,20
Vendedor Despacho	25,38	2,91	2,08	30,37	13.631,15
Limpiador/a	25,12	3,03	2,08	30,23	13.567,45

Antigüedad La que corresponda en cada caso para las categorías

Notas:

Los salarios establecidos en la tabla salarial 2021 contemplan el incremento general establecido para tal anualidad en el texto del Convenio y los incrementos adicionales establecidos por categorías.

Téngase en cuenta, en su caso, el devengo del nuevo plus de compensación nocturnidad previsto en el art. 29 del Convenio desde 1 de enero de 2021.

**ANEXO V.- TABLA SALARIAL 2022  
CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE LUGO**

Vigencia: 01/01/2022-31/12/2022

Categoría Profesional	Salario Base Día	Prima Asistencia	Pan	Total	Total Anual
Maestro encargado	26,38	3,99	2,13	32,50	14.595,80
Oficial de Pala	26,18	3,96	2,13	32,27	14.491,15
Oficial de Masa	26,18	3,96	2,13	32,27	14.491,15
Oficial de Mesa	26,18	3,96	2,13	32,27	14.491,15
Oficial Administrativo	26,18	3,96	2,13	32,27	14.491,15
Ayudante	25,69	3,51	2,13	31,33	14.063,45
Auxiliar Administrativo	25,69	3,51	2,13	31,33	14.063,45
Peón	25,69	3,51	2,13	31,33	14.063,45
Transporte pan Despacho	25,69	3,76	2,13	31,58	14.177,20
Repartidor	25,69	3,76	2,13	31,58	14.177,20
Vendedor Despacho	26,08	2,99	2,13	31,20	14.004,30
Limpiador/a	25,69	3,10	2,13	30,92	13.876,90

Antigüedad La que corresponda en cada caso para las categorías

Nota:

Los salarios establecidos en la tabla salarial 2022 contemplan el incremento general establecido para tal anualidad en el texto del Convenio y los incrementos adicionales establecidos por categorías.

**ANEXO VI.- TABLA SALARIAL 2023  
CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE LUGO**

Vigencia: 01/01/2023-31/12/2023

Categoría Profesional	Salario Base	Prima	Pan	Total	Total
-----------------------	--------------	-------	-----	-------	-------

	Día	Asistencia			Anual
Maestro encargado	27,24	4,12	2,18	33,54	15.064,50
Oficial de Pala	26,97	4,08	2,18	33,23	14.923,45
Oficial de Masa	26,97	4,08	2,18	33,23	14.923,45
Oficial de Mesa	26,97	4,08	2,18	33,23	14.923,45
Oficial Administrativo	26,97	4,08	2,18	33,23	14.923,45
Ayudante	26,33	3,60	2,18	32,11	14.413,85
Auxiliar Administrativo	26,33	3,60	2,18	32,11	14.413,85
Peón	26,33	3,60	2,18	32,11	14.413,85
Transporte pan Despacho	26,33	3,85	2,18	32,36	14.527,60
Repartidor	26,33	3,85	2,18	32,36	14.527,60
Vendedor Despacho	26,86	3,08	2,18	32,12	14.418,40
Limpiador/a	26,33	3,18	2,18	31,69	14.222,75

Antigüedad La que corresponda en cada caso para las categorías

Nota:

Los salarios establecidos en la tabla salarial 2023 contemplan el incremento general establecido para tal anualidad en el texto del Convenio y los incrementos adicionales establecidos por categorías

R. 0611

## CONCELLOS

### ~~FRIOL~~

#### ~~Anuncio~~

~~O Pleno do Concello na sesión extraordinaria celebrada o 9 de marzo do actual, prestou aprobación á Ordenanza reguladora do uso común especial do dominio público local polas actividades extractivas de madeira nos montes e espazos forestais.~~

~~O que se somete ao trámite de información pública, durante o prazo de trinta días, contados a partir do seguinte ao da inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia. Tamén se insertará na sede electrónica e no taboleiro de anuncios do concello. No devandito prazo os interesados poderán examinar o expediente e presentar as reclamacións que estimen oportunas, que deberán dirixirse ao Sr. Alcalde Presidente e se resolverán polo Pleno. No caso de non presentarse reclamacións, entenderase definitivamente adoptado o acordo ata entón provisional.~~

~~Friol, 9 de marzo de 2020. O Alcalde, José Ángel Santos Sánchez.~~

~~R. 0612~~

## GUITIRIZ

### ~~Anuncio~~

#### ~~DELEGACION DE COMPETENCIAS DO CONCELLO DE GUITIRIZ NA AXENCIA DE PROTECCIÓN DA LEGALIDADE URBANÍSTICA~~

~~Por acordo plenario de data 30/01/2020 aprobouse o seguinte acordo de delegación de competencias municipais, o que se publica en cumprimento do artigo 9.3 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público:~~

~~“PRIMEIRO: Aprobar o convenio de colaboración tipo para a adhesión do Concello de Guitiriz á Axencia de Protección da Legalidade Urbanística (APLU) segundo o Anexo I ao presente acordo. O Concello asume as seguintes obrigas:~~

~~a) prestar a cooperación e asistencia activa que a Axencia lle solicite para o eficaz exercicio das súas competencias;~~