



BOP

SÁBADO, 11 DE FEBRERO DE 2023

N.º 035

DEPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org
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

JEFATURA TERRITORIAL DE LA CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD DE LUGO. SERVICIO DE APOYO AL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa REPARACIONES Y MONTAJES GALICIA, S.A. (REYMOGASA) para su centro de trabajo de San Cibrao-Lugo, Código 27000462011981, firmado el día 4 de enero de 2023, por la representación de la empresa y por los representantes de los trabajadores, como miembros de la comisión negociadora y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios de esta jefatura territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugo, 27 de enero de 2022.- La jefa territorial, Pilar Fernández López

CONVENIO COLECTIVO DE La EMPRESA REPARACIONES Y MONTAJES GALICIA, S. a. (REYMOGASA) PARA Su CENTRO DE TRABAJO DE SAN CIBRAO (LUGO)

CAPÍTULO PRIMERO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito territorial

Este convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa REYMOGASA y su personal del centro de San Cibrao (Lugo).

Artículo 2.- Ámbito personal

Este convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa que prestan sus servicios en la actualidad en el centro de trabajo de San Cibrao (Lugo), así como a los que ingresen en él durante su vigencia, sea por traslado de otros centros o por contratación directa, con excepción del personal considerado como fuera de convenio

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio se suscribe por TRES AÑOS, con vigencia desde el día uno de Enero de 2022 ata el treinta y uno de Diciembre de 2024, salvo en aquellos artículos en los que expresamente se señale su entrada en vigor.

Extinguido el plazo de vigencia se entenderá denunciado por las partes en la forma que establece la Ley. El Comité de Empresa presentará un anteproyecto a esta, de un nuevo Convenio, antes del día uno de Noviembre de 2024 y la negociación del mismo se iniciará no más tarde del día uno de Febrero del año 2025.

El final de la vigencia temporal del presente convenio, i en tanto no sea sustituido por un nuevo, quedará vigente en todo su contenido.

CAPÍTULO SEGUNDO.- CLÁUSULAS GENÉRICAS

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su conjunto, en computo global.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, pudiera tener cualesquier trabajador/a afectado por este convenio.

Artículo 6.- Cláusula de compensación y absorción

Las remuneraciones que se establecen en este convenio sustituyen y compensan en conjunto todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera percibiendo el personal con anterioridad a la entrada en vigor de este, sea fuera por virtud del dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica, disposiciones laborales concordantes, convenios colectivos anteriores, reglamentos de régimen interior, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir merma global en la retribución que viniera disfrutando.

CAPÍTULO TERCERO.- JORNADAS Y DESCANSOS**Artículo 7.- Jornada de trabajo**

Para todos los años de vigencia de este convenio, la duración máxima de la jornada común efectiva de trabajo será de 1.710 horas.

No obstante, teniendo en cuenta las razones de orden funcional y organizativo que vinculan la empresa con la principal, se considera como jornada común la de esta para los trabajadores/las que presten sus servicios en este centro, asumiendo como propios los horarios y jornada de la empresa principal, cuyos excesos se considerarán como jornada extraordinaria, pudiendo compensarse con descansos o mediante la retribución extraordinaria correspondiente.

En el supuesto de que algún trabajador o trabajadora no pudiera, por razones de movilidad funcional o por otras causas no imputables a él/ella, llegar a realizar la jornada anual común, no se le podrá obligar a completar la dicha jornada ni deducirse de su nómina el importe de las horas no trabajadas. Por el contrario, si algún trabajador o trabajadora fuera desplazado o trasladado por necesidades de servicio, y previos los trámites legales, la otro centro de trabajo se respetará la jornada de 1.710 horas pactada en este Convenio.

Este artículo tendrá vigencia en años sucesivos.

Para los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de San Cibrao, se reconoce:

- Trabajadores con jornada normal: Durante la jornada continuada y todos los viernes laborales del año, tendrán derecho a un descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 25 minutos.
- Trabajadores sujetos a régimen de trabajo a turnos: Disfrutarán de uno el descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 30 minutos.

Artículo 8.- Trabajo en días festivos

El personal en turnos que, a consecuencia de su régimen de trabajo, deba trabajar en días festivos, lo hará en esos festivos dentro del cómputo de la jornada anual común, percibiendo, además del salario común, un complemento salarial de cuantía igual a la señalada en las tablas salariales anexas.

Artículo 9.- Personal de turnos

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias que concurren en este personal, razones de organización aconsejan como sistema menos perturbador en el aspecto funcional, que continúen guardando el mismo sistema de relevos y de descansos cíclicos que vienen observando.

9.1.- Cambio de cubas y reparación de superestructuras

Los cambios de cubas y reparaciones de superestructuras se realizarán normalmente mediante la organización de turnos de trabajo, con el fin de evitar la realización de horas extraordinarias. Si en caso alguno no ser posible hacerlo, se informará al comité de las razones que impiden tal medida.

9.2.- Personal en turno 24 y 31 de diciembre

Al personal adscrito al régimen de turnos 3 T4/5 y que trabaje en esta situación los días 24 y 31 de diciembre, y siempre que estos días sean considerados no laborables, se le entregará, con independencia del salario normal y por el fondo para fines asistenciales, una/una gratificación por día trabajado y para todas las categorías de (año 2022) 154,09€

Para los años 2023 y 2024, esta cantidad será revisada en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

9.3.- Doblaje de turnos en 3t/4/5

Aquel trabajador/a que trabaje en jornada de turnos 3T/4/5, en el supuesto de que se vea obligado a doblar jornada por ausencias imprevistas, cambios de relevo o refuerzos de turno, generará:

- las horas propias de su jornada,
- ocho horas extraordinarias por doblar,
- descanso la jornada del día siguiente.

Por otra parte, la aquel trabajador/a que estuviera prestando sus servicios en jornada normal y, una/una vez cumplida esta, si vise obligado a doblar por las mismas causas anteriores para sustituir otro trabajador que trabaje en turnos 3T/4/5, se le aplicará idéntico derecho generado que el señalado arriba.

En caso de que por causas excepcionales fuera necesario que trabajara en la jornada del día siguiente, mediando descanso de 12 horas entre jornadas, todas las horas que realice serán abonadas como horas extra

9.4.- Almuerzos o cenas

A aquellos trabajadores/las que por falta de relevo o por cualesquier urgencia imprevista, ornéeselles doblar su jornada se les proporcionará el almuerzo o cena, si no pueden abandonar su puesto de trabajo.

El trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo, para poder comer o cenar por un tiempo máximo de 56 minutos, aunque la ausencia se tuviera que llevar a cabo fuera de las horas habituales previstas la tal fin.

Se les abonará su importe a precio “menú del día” de poderles autorizar la salida para efectuarla había sido del centro de trabajo, pero no en su domicilio, contra entrega de la factura correspondiente.

Artículo 10.- Retenes

Los trabajadores/las que lo desear, dado que será voluntario, podrán apuntarse para efectuar retenes que se registrarán por el siguiente:

- Cuando les corresponda el dicho retén, deberán estar siempre localizados, para la cual facilitarán un teléfono de contacto en la oficina de la empresa.
- Los trabajos programados no se considerarán retén.
- El retén tendrá lugar siempre fuera de la jornada normal de trabajo.
- Los trabajos que se ejecuten se corresponderán con los del objeto del retén.
- Una/Una vez recibido el aviso de comparecencia, el trabajador/a se presentará como máximo en la hora siguiente a la de la llamada.
- Se abonarán las horas que realmente se trabajen con carácter de extraordinarias o festivas en cada caso.
- En la planta de AI^a, los retenes se organizarán los sábados, domingos y festivos del año.
- En el resto de los departamentos, se nombrarán solo cuando sean necesarios, avisando con la suficiente antelación.
- En la planta AI^a el retén lo formarán cuatro personas; en otros departamentos, y para casos puntuales cómo ya se dijo, se utilizará el personal necesario.
- Los equipos de retén los formarán personal adscrito a cada departamento y los apuntados al retén deberán acudir obligatoriamente.
- Siempre que el retén sea llamado a trabajar y esas horas de trabajo coincidan con el horario de comida o cena, la empresa abonará dicha comida o cena.
- Los trabajadores que sean avisados entre las 1h y las 8h para la realización de cualesquier trabajo, tendrán ganada la jornada del día siguiente las siguientes reglas:
 - Si se les llama para venir a las 6 de la mañana, se trabajará de 6 a la hora en que llegue el equipo de jornada normal y se hará el relevo a pie de andamio, teniendo el resto de la jornada común ganada.
 - Si se les llama para trabajar por la noche y se continúa trabajando hasta las 6, tiene la jornada ganada.
 - Si se trabaja en el retén todos los días de semana y el cómputo de horas del fin de semana y de 16h, se descansará el primer día laboral siguiente, salvo que por razones organizativas no fuera posible realizar el descanso ese día, en cuyo caso se descansará dentro del plazo máximo de los 15 días siguientes.
- Retribución para el año 2022:
 - 38,22 € por estar disponibles los sábados, domingos y festivos.
 - 32,76 € por estar disponibles los días laborables en caso de necesidad.
 - 32,76 € si son llamados.
 - 0,25 € por km ida/vuelta desde su domicilio siempre que el trabajador use su propio vehículo

Para los años 2023 y 2024, estas cantidades serán revisadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales, salvo el importe del Km que se mantiene en 0,25€

Artículo 11.- Vacaciones

Para el personal que permaneciera de alta en la empresa durante todo el año natural, las vacaciones serán de VEINTIDÓS DÍAS LABORALES.

De estos veintidós días laborables, los trabajadores/las adscritos a la jornada fraccionada que así lo desear, podrán disfrutar veinte días laborables consecutivos, pudiendo coger los dos restantes en cualesquier momento, siempre que se avise el mando con una/una antelación mínima de 48 horas y que ese beneficio no afecte al proceso productivo de cada labor.

El personal de nuevo ingreso o incorporado de cualesquier situación que no había generado vacaciones, tendrá derecho a disfrutar en el dicho año un número de días proporcional al tiempo que se presuponga leve de servicio el 31 de diciembre del mismo año. Si, efectuado el cómputo, dar un número fraccionario, se redondeará, en todo caso, por exceso a favor del trabajador o trabajadora.

Como norma general, las vacaciones se disfrutarán en la modalidad invita entre la empresa y el trabajador/la. No obstante, antes del día 31 de enero de cada año, la representación de la empresa y la de los trabajadores/las elaborarán, conjuntamente, un calendario de vacaciones para el año en curso, estableciéndose un período para posibles reclamaciones que finalizará el 28 de febrero.

Los turnos de vacaciones para el personal adscrito a regímenes de trabajo por turnos será de veintiocho días natural consecutivos, pudiendo disfrutar los dos restantes en cualesquier momento, siempre que se avise el mando con una/una antelación mínima de 48 horas y que el dicho disfruto no afecte a más de un trabajador por turno dentro de cada servicio o sección.

Los trabajadores que, a consecuencia de I. T., no pudieran disfrutar sus vacaciones dentro del año natural, podrán hacerlo a partir de la fecha en que se produzca su alta médica.

Artículo 12.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada común de cada trabajador/la, según el horario y régimen de jornada asignada a su puesto de trabajo.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias se realizará de acuerdo con los preceptos contenidos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Su ejecución por parte del trabajador/la, dentro de los límite/límites previstos en el apartado 2 del dicho texto legal, será voluntaria, salvo en los supuestos que recoge el apartado 3 del mismo artículo, esto es, cuando se trate de prever o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin que estas se computen dentro del límite máximo de horas autorizadas.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Se establece, para aquellos trabajadores/las que así lo desear, la opción entre descansos compensatorios o su retribución en metálico para las horas extraordinarias y/o festivas que se realicen.

En el supuesto de optar por descansos, estos se verán incrementados por cada hora extraordinaria realizada en un 50% (30 minutos), y en un 75% (45 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos.

Los descansos quedarán regularizados cada dos meses y el aprovechamiento resultante se llevará a efecto como máximo en la segunda quincena del tercer mes.

Si el trabajador o trabajadora optara por esta modalidad de descanso, deberá comunicarlo en la oficina de obra, a su administrativo, dentro de los tres primeros días del mes siguiente a la realización de las mencionadas horas.

Por motivos debidamente justificados y para resolver asuntos de índole particular, el trabajador o trabajadora podrá solicitar el descanso o descansos compensatorios antes del plazo señalado, comunicándoselo a su mando respectivo, siempre y cuando su aprovechamiento no implique problemas funcionales en el servicio que presta el trabajador.

Mensualmente, la empresa informará la representación de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador/la y sus causas. Esta información será facilitada, como máximo, los días quince de cada mes, y los representantes legales del personal deberán justificar la recepción.

A consecuencia de los acuerdos adoptados en pasadas negociaciones colectivas, se acuerda que con efectos de 1 de Enero de 2016, el valor de la hora extra quedará equiparado al valor de la hora común para cada una de las categorías.

Además, a partir de la firma de este convenio, el valor de la hora festiva será lo que resulte de incrementar un 17% el valor de la hora extra que en cada momento se establezca para cada una de las categorías recogidas en el Convenio

Artículo 13.- Permisos retribuidos

Se consideran con pleno derecho a retribución los permisos que en su forma y extensión se citan seguidamente:

1. Fallecimiento de padres, padrastros, abuelos, hijos — mismo políticos —, cónyuges, netos, hermanas y hermanos : tres días laborales, ampliables a cinco días en caso de necesidad de desplazamiento a localidades distantes cien kilómetros o más del centro de trabajo

2. Nacimiento o adopción de hijo: tres días laborales, ampliables a cinco días en el mismo caso de desplazamiento
3. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
4. Matrimonio o formalización de pareja de hecho legalmente constituida del trabajador/la: quince días naturales e ininterrumpidos.
5. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que dé lugar a la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, padrastros, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos, hermanos hasta políticos y nietos: tres días naturales, ampliables a cinco días en el mismo caso de desplazamiento. Lo disfrute de estos días podrá realizarse de forma alterna según las necesidades del trabajador, previa notificación a la empresa, y siempre que se acredite el mantenimiento de la situación que dio lugar al disfrute del permiso.
6. En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos — mismo políticos —: un día natural, ampliable a tres días en el mismo caso de desplazamiento.
7. Cambio de domicilio: un día natural.
8. Por renovación del carné de conducir: un día laborable. Para los trabajadores/las que tengan la categoría profesional de conductores/las en la empresa: el tiempo necesario.
9. Citación judicial: el tiempo necesario.
10. Otros deberes inexcusables de carácter público: el tiempo necesario.
11. Elecciones a cargos públicos: el tiempo necesario.
12. Citaciones de la Administración: el tiempo necesario.
13. Asistencia a la consulta médica de especialistas de la Seguridad Social coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, siempre que sea por prescripción del médico de atención primaria con la excepción de aquellas especialidades que no requieran el dicho trámite: el tiempo necesario.
14. Asistencia a la consulta del médico de atención primaria de la Seguridad Social o particulares: un máximo de hasta tres jornadas completas y, como mínimo, 24 horas/año.
15. Donación de sangre: el tiempo necesario (mínimo de cuatro horas y resto según prescripción facultativa)
16. Fallecimiento de tíos carnales: un día laborable
17. Fallecimiento de otros familiares a cargo del trabajador/la y demostrada convivencia: un día laborable.
18. Tendrá la consideración de permiso retribuido, cuando el trabajador deba acompañar, a su hijo menor de edad al servicio de urgencias. Se dispondrá del tiempo indispensable para eso, con un máximo de 16 horas anuales.
19. Para la renovación del DNI o pasaporte, 1 día laboral, siempre que el horario de la cita coincida con el horario de trabajo

Artículo 13 bis.- Leyes 39/1999 y 3/2007

Será de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y demás disposiciones vigentes, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; se mantienen, no obstante, las condiciones más beneficiosas que pudieran resultar en cuanto a permisos retribuidos.

Esta comisión hace suya, muy particularmente, la modificación de la dicha ley en el que a la protección de la maternidad se refiere y todo el relativo a los permisos retribuidos recogidos en el art. 37 puntos 4, 4 bis, 5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

De igual modo, será de aplicación la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre todo en lo relativo a evitar cualesquier tipo de discriminación directa o indirecta y a promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En este sentido, el uso del término «trabajador» se hace de forma genérica, haciendo referencia con él indistintamente tanto a hombres como a mujeres.

Artículo 14.- Licencias no retribuidas

Los trabajadores/las podrán disfrutar de hasta cuatro días de licencia al año, sin derecho a retribución, ampliables a siete días en casos excepcionales debidamente justificados, para resolver asuntos particulares, después de pedir el oportuno permiso con una/una antelación mínima de 48 horas al inicio del turno en la que pretendan faltar. Estos permisos se concederán siempre que su aceptación no implique problemas funcionales para el servicio encomendado.

Artículo 14.1a.- Permiso para exámenes y privación de libertad

Regirán las disposiciones vigentes que regulan estas materias.

Artículo 14.b.- Excedencia voluntaria

Una vez cumplidos los requisitos establecidos en el artículo 46 del Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

El personal que se acoja a una/una excedencia voluntaria sin derecho la reserva de puesto segundo la normativa legal de aplicación general tendrá derecho la reserva del mismo puesto de trabajo durante lo primero año de la excedencia, siempre que eso sea posible por razones productivas. Si el reingreso al trabajo no pudiera hacerse en el mismo puesto de trabajo durante ese primero año de la excedencia, el reingreso se producirá en otro distinto que sea compatible en función de la especialidad profesional y categoría del trabajador en excedencia.

En caso de cuidado de un familiar se estará al dispuesto en el artículo 46 del Y.T.

CAPÍTULO CUARTO.- CONTRATACIÓN**Artículo 15.- Formalización de los contratos**

Los contratos de trabajo, sea cual sea su modalidad, se formalizarán por escrito y, si así lo determina la ley, se registrarán en la Oficina de Empleo. Asimismo, se dará cuenta al Comité de Empresa y, si el trabajador/a solicitar, al sindicato por él/ella elegido, siempre que este tenga sección sindical reconocida en el propio centro de trabajo.

15.1.- Contratos de formación y de prácticas

En el caso de se concertar estos contratos, regirá el establecido en la ley, excepto en lo referente al salario. Los trabajadores/las contratados bajo estas modalidades percibirán las siguientes cantidades:

- Durante lo primero año, el 75% del salario correspondiente de la categoría en la que se presuponga que pueda ser contratado una/una vez finalizado el período de formación o prácticas
- Durante lo según año, el 85% del salario correspondiente de la categoría en la que se presuponga que pueda ser contratado una/una vez finalizado el período de formación o prácticas.

Artículo 16.- Período de prueba

El período de prueba, que se concertará por escrito, será de siete días para los peones y especialistas y de veinte días para los oficiales.

Artículo 17.- Eventualidad

Los trabajadores/las contratados con carácter de eventuales o por tiempo determinado, al término de la vigencia de sus contratos de trabajo, pasarán a la situación de trabajadores/las indefinidos, siempre y cuando existan en la empresa trabajos de su especialidad y categoría en los que puedan ser colocados.

Igual criterio se seguirá en el supuesto de que, aun no habiendo puestos vacantes de su propia categoría, sí hubiera de otra categoría inferior y especialidad apropiada a los conocimientos del trabajador/la, y siempre que este lo solicite y acepte las condiciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

La empresa se compromete a formalizar un nuevo contrato de fijo a dos trabajadores/las a tiempo completo en el primero semestre de cada año de vigencia. Para eso se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la vinculación a la empresa, a antigüedad u otros que, a juicio de las partes, plasmaronse en los estatutos de la bolsa de empleo creada en su día. De todo el previsto en este artículo, se facilitará información previa a la representación de los trabajadores.

Para fijar quién serán los trabajadores/las afectados, se aprovecharán las reuniones que efectúen ambas partes en la última quincena del primero semestre del año, en un lugar y hora por determinar.

CONTRATOS INDEFINIDOS

El máximo de contratos de trabajo temporales (eventuales o por obra) para trabajos habituales propios de los contratos de servicios o mantenimientos permanentes no podrá superar el 25% del personal destinado a esos trabajos. Esta limitación no se aplica a trabajos puntuales o especiales diferentes de los contratos de servicios o mantenimientos permanentes

Indemnización al cese. Eventuales

De acuerdo con la Ley 12/2001, al expirar el tiempo convenido por realización de la obra o servicio objeto del contrato, a su final, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador/a tendrá derecho a recibir la indemnización por fin de obra de cuantía equivalente aparte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

Artículo 17 bis.- Jubilaciones

La empresa se compromete a cubrir las bajas que se produzcan por invalidez permanente total y/o absoluta, jubilación o muerte de sus trabajadores/las hijos, de entre su personal eventual, pasando estos ala condición de hijos.

Jubilaciones anticipadas

La empresa, dentro de los límites de sus facultades de organización y de la atención a las necesidades de su idóneo funcionamiento, estudiará las peticiones que le sean formuladas, por medio del Comité de Empresa, en materia de jubilación anticipada o parcial de los trabajadores/las que a soliciten.

Para que la dicha jubilación sea efectiva, tendrán que estar de acuerdo empresa y trabajador/la.

En virtud de las negociaciones mantenidas para lo asinamiento del convenio, la empresa acepta concertarles un contrato de jubilación parcial a aquellos trabajadores/las que, cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley, así lo solicitar. No obstante, se estará a lo que disponga la ley en cualesquier momento respecto al contrato de jubilación parcial y de relevo.

Durante la vigencia de este convenio, y siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos exigidos en la ley que permitan su jubilación parcial con reducción del 75% de su jornada o el porcentaje que indique la ley en cada momento, la empresa se compromete a hacer contrato indefinido desde lo primero momento al trabajador/a remudista. En estos supuestos se daría por cumplido, en el momento de formalizar el contrato de relevo indefinido, el artículo 17 bis.

CAPÍTULO QUINTO.- FONDO ASISTENCIAL

Artículo 18.- Fondo asistencial

18.1.- Fines

Se constituye un fondo para fines asistenciales que tendrá por objeto:

la) Cubrir hasta lo 100% del salario real garantizado por el convenio al personal en situación de IT, tanto derivada de enfermedad común como de accidente no laboral, así como a que tenga su origen en un accidente laboral o enfermedad profesional. El dicho complemento lo percibirá el trabajador/la en las siguientes condiciones:

I. Con carácter general, a partir del decimosexto día de baja por enfermedad común o accidente no laboral. Sin perjuicio del anterior, ambas partes se comprometen a que, a través de la Comisión del Fondo, si estudien los índices medios de absentismo de los tres últimos años para, luego de la exclusión de determinadas enfermedades y accidentes de circulación, fijar un índice de referencia para sostener la dicha prestación de enfermedad, índice que deberá fijar la Comisión Gestora en un plazo máximo de seis meses.

Ambos partes acuerdan que, de se incrementar los dichos índices, no sería posible sostener el nivel asistencial previsto y, en cuyo caso, debería retornarse a la prestación a partir del trigésimo primero día de baja.

II. A partir del primero día, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica y siempre que exista baja por IT.

III. En todo caso, el complemento se extinguirá al causar alta el trabajador/la, , cumplir la edad legal de jubilación o pasar a la situación de invalidez provisional o a la incapacidad permanente en cualesquiera de sus grados.

b) dicho complemento le cubrirá, asimismo, hasta lo 100% del importe de las pagas extraordinarias, en el supuesto de permanecer de baja por enfermedad o accidente durante todo o parte del semestre anterior al pago de tal gratificaciones. El dicho derecho nace desde lo primero día de baja.

En todo caso, de causar baja en la empresa antes de la finalización del semestre, se le abonará a parte proporcional en el momento de la liquidación.

18.2.- Beneficiarios

Serán beneficiarios todos los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio y que se regulen por él.

El trabajador/a que, por cualesquier causa, cesara en el plantel de la empresa no tendrá derecho a reclamar del fondo las cantidades allegadas por él.

18.3.- Solicitud de ayuda

El trabajador que cause baja por enfermedad o accidente, obtendrá de la Comisión Gestora la concesión de la ayuda que, de acuerdo con las presentes normas, le corresponda.

Cuando, a juicio de la Comisión Gestora, existan indicios razonables para presumir alguna irregularidad en la situación de baja, podrá requerir el trabajador/a para someterse a un reconocimiento por un médico que designe aquella, y los gastos originados por este reconocimiento serán a cargo del fondo.

Para adoptar esta medida será inexcusable la opinión unánime o, por lo menos, mayoritaria de la Comisión Gestora.

18.4.- Dotación del fondo

El fondo se nutrirá de las aportaciones del 1% de la base de cotización a la Seguridad Social por parte del trabajador/la, mismo de encontrarse en situación de IT, que será deducido mensualmente de su nómina y de un porcentaje de igual cuantía a cargo de la empresa, la excepción de los trabajadores/las con contrato de

formación, cuya acerca será a cargo de la empresa, mientras no se produzca un cambio sustancial en materia de cotización.

18.5.- De la Comisión Gestora

La comisión gestora se reunirá antes del día 20 de cada mes, para hacer efectivas las ayudas que correspondan como muy tarde el día 20

La Comisión Gestora estará formada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores/las y otros dos en representación de la empresa. La representación de los trabajadores será nombrada de entre los miembros del Comité de Empresa. Será presidente/a quién a comisión designe por unanimidad o, si fuera el caso, por mayoría; y secretario/la, un vocal de la comisión que será nombrado de forma trimestral, toda vez que la designación recaerá, alternativamente, una/una vez entre los representantes de los trabajadores y a siguiente entre los de la empresa.

La validez de los acuerdos de la Comisión Gestora requerirá la mayoría absoluta de sus componentes.

Será misión de la Comisión Gestora el control y exacto cumplimiento de esta normativa.

Mensualmente, la Comisión Gestora pondrá en conocimiento de los trabajadores/las, a través de los tableros de anuncios, los acuerdos tomados y el estado de las cuentas.

18.6.- Situación del fondo

El fondo estará situado en una/una cuenta bancaria la disposición de la Comisión Gestora, y será imprescindible la firma mancomunada de dos de sus miembros, uno de los designados por los trabajadores/las y otro de los nombrados por la empresa, para la retirada de los fondos.

Los ingresos en la cuenta se harán mensualmente, una/una vez abonadas las cantidades acordadas por la Comisión Gestora. La retirada de fondos se hará igualmente de forma mensual, una/una vez acordadas por la Comisión Gestora las ayudas que correspondan.

18.7.- Importe máximo del fondo

El importe máximo del fondo, computado mensualmente, una/una vez liquidadas todas las ayudas previstas en los fines de este fondo asistencial, no podrá exceder de doce mil euros.

En caso de que durante tres meses consecutivos se supere ese límite, la Comisión Gestora deberá promover una/una reducción de las aportaciones de los siguientes meses hasta situarse en el límite.

El 30 de junio y el 30 de noviembre, se hará una/una revisión de las disponibilidades del fondo, y, si estas no permitieran cubrir las ayudas previstas en el apartado 18.1 de este capítulo, la Comisión Gestora establecerá una/una aportación extraordinaria, que satisfarán la empresa y los trabajadores/las a partes iguales, en las pagas extraordinarias de julio y Nadal, respectivamente.

Del mismo modo, en el supuesto de producirse alguna situación excepcional derivada de hechos imprevisibles y realmente graves (por ejemplo, un accidente colectivo) que hiciera insuficiente el saldo del fondo disponible para abonar las cantidades pactadas, la Comisión Gestora solicitará de la Comisión de Vigilancia de este convenio la gestión ante la empresa y ante el personal para establecer una/una cuota extraordinaria, suficiente para hacer frente a tal ayudas.

18.8.- Cancelación del fondo

La Comisión Gestora podrá proponer la cancelación del fondo, y, si así lo aprueban la empresa y la asamblea de trabajadores/las, disponer de la distribución del activo en ayudas de tipo social. Esta medida, en cualesquier caso, deberá coincidir con el término de la vigencia del convenio colectivo. La cancelación del fondo será obligatoria/será obligatorias en el supuesto de producirse el cierre del centro de trabajo.

18.9.- Accidentes de trabajo

La cobertura que se establece en este artículo para el personal en situación de IT, cuando sea derivada de accidente de trabajo, se aplicará desde lo primero día de baja y será a cargo exclusivo de la empresa.

CAPÍTULO SEXTO.- OTRAS ATENCIONES SOCIALES

Artículo 19.- Seguro colectivo

Para cubrir, en la medida del posible, las consecuencias derivadas del fallecimiento o incapacidad total y/o absoluta del trabajador/la a consecuencia de accidente laboral o no laboral, las 24 horas y los 365 días del año, o la enfermedad profesional, se establece un seguro colectivo con cargo a la empresa.

Para el año 2022 las coberturas y sumas aseguradas serán:

Por fallecimiento: 45.215,58 €

Incapacidad: 60.287,65€

Estas coberturas se harán efectivas en la fecha de la firma del preacuerdo del convenio.

Para los años 2023 y 2024, el porcentaje para incrementar será el mismo que se aplique a la tabla salarial y tendrán efectividad a partir del día siguiente en que a Comisión negociadora apruebe las tablas para cada uno de esos años.

Artículo 20.- Bolsa de vacaciones

Se establece una/una bolsa de vacaciones, cuya cuantía figura en las distintas tablas salariales anexas y que se hará efectiva a los trabajadores/las al inicio de su período de vacaciones; el personal de nuevo ingreso percibirá a parte proporcional al tiempo trabajado. Esta cantidad no será absorbible durante la vigencia de este convenio.

Artículo 21.- Ropa de trabajo y aseo

El trabajador/a tendrá derecho a dos fundas o trajes de trabajo, la elección del trabajador/la, y dos camisas por cada año de servicio prestado y la un tercero en caso de necesidad, así como a la entrega de dos toallas por año. Al personal de nuevo ingreso se le entregará la dotación dos fundas o trajes en el momento de su contratación, siempre que esta sea igual o superior la un mes, y siempre en el bien entendido de que su duración será de seis meses.

Si el trabajador/a causara baja en la empresa antes de finalizar los seis meses de duración de las prendas y volviera a ser contratado, tendrá que seguir utilizando las piezas que le fueron entregadas en su día y hasta que estas cumplan el tiempo reglamentario.

La empresa se compromete a mantener en todo momento un stock suficiente para facilitar las entregas necesarias, así como a mejorar el tamaño y calidad de las toallas y demás piezas de trabajo, si fuera necesario.

Le corresponderá al Comité de Seguridad y Salud cuidar del cumplimiento del precedente compromiso.

Las prendas se entregarán el 1 de octubre (equipamiento de invierno) y el 2 de mayo (equipamiento de verano) de cada año.

Cada mes de octubre, y solo a los trabajadores/las expuestos en su puesto de trabajo a inclemencias meteorológicas, se dotará de un chaquetón de abrigo o chaleco, la elección del trabajador/la, que tendrá una/una duración de dos años.

Todo lo anteriormente señalado sobre dotación de piezas de ropa será aplicable siempre y cuando los servicios que haya que realizar no requieran la dotación de EPI específicos del puesto de trabajo.

A partir de la firma del presente convenio, la empresa asume el lavado de las siguientes piezas de trabajo, con la periodicidad establecida a continuación:

- Pantalón y camisa: 1 a la semana.
- Chaqueta: 1 cada 2 semanas
- Ropa abrigo: 1 al mes durante los meses de invierno

Solo en casos excepcionales, se podrán lavar las piezas de trabajo con una/una periodicidad inferior a la pactada.

Uso de la ropa:

Los usuarios/las están obligados a presentarse con ella en sus puestos de trabajo. Deberán poner a debida diligencia en su conservación y limpieza.

Por ser propiedad de la empresa, solo podrá usarse durante las horas de servicio.

Si durante la vida asignada a las piezas cesaran sus usuarios en el servicio de la empresa, regirá el dispuesto en el párrafo segundo de este artículo. Terminado el período de vida, o cuando fueran dadas de baja, pasarán a ser propiedad de sus usuarios.

En caso de relevo de EPI, los equipamientos sustituidos serán devueltos obligatoriamente a la empresa.

Artículo 22.- Reconocimiento médico

La empresa garantizará los elementos necesarios para una/una vigilancia específica, en relación con los riesgos de los puestos de trabajo, ajustándose a los protocolos específicos establecidos por el ministerio correspondiente.

Salvo que el trabajador optara por utilizar su vehículo propio para desplazarse al centro sanitario donde será efectuado el reconocimiento médico, la empresa vendrá obligada a facilitar el medio de transporte con conductor.

Especial atención corresponderá a los puestos con riesgos para el embarazo y la lactancia.

Todo trabajador/a tendrá el derecho y el deber de pasar, como mínimo, un reconocimiento al año. Los reconocimientos se realizarán, salvo imprevistos, entre lo 1 de marzo y el 30 de junio de cada año.

CAPÍTULO SÉPTIMO.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Artículo 23.- Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano máximo de representación colegiada del personal en el centro de trabajo.

Los componentes del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales, retribuidas como horas realmente trabajadas, para el ejercicio de sus funciones. Las dichas horas podrán computarse bimensualmente en forma global y distribuidas entre sus miembros segundo su propio criterio.

Quedan excluidas del conjunto de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección de la empresa y las dedicadas a la negociación colectiva.

El Comité de Empresa dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones. Se dispondrá, asimismo, de un tablero de anuncios.

Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser despedidos ni sancionados dentro del período del ejercicio de sus funciones ni en los dos años siguientes a su mandato, siempre que el despido o sanción esté basado en la acción del trabajador/la en el ejercicio de sus funciones.

Si la representación de los trabajadores lo solicita, la empresa adquiere el compromiso de tener reuniones con carácter trimestral donde informará la dicha representación del establecido en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Secciones sindicales

La empresa reconoce las secciones sindicales en su seno y les otorga a sus miembros las mismas garantías que a los miembros del Comité de Empresa.

Las distintas secciones sindicales podrán:

- a) Hacer propaganda sindical o laboral a través del tablero de anuncios asignado al Comité de Empresa.
- b) Cobrar las cuotas sindicales dentro del horario de trabajo sin interrumpir el proceso productivo.
- c) En caso de solicitarlo, cobrar las cuotas sindicales a través de la nómina, con la autorización expresa del interesado.
- d) Convocar asambleas fuera del horario de trabajo.
- y) Las secciones sindicales presentes en el asinamento de este convenio tendrán un crédito mensual de cuarenta horas cada una para el ejercicio de sus actividades. Estas secciones sindicales son CCOO y CIG.
- f) Las dichas horas podrán computarse bimensualmente en forma global y distribuidas entre sus miembros segundo su propio criterio.

Artículo 25.- Comité de Seguridad y Salud

Se estará a todo el dispuesto en la vigente Ley de prevención. Sus miembros podrán ser elegidos por la asamblea de entre sus trabajadores/las.

Sus funciones irán encaminadas a controlar y velar por el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud. Si el riesgo de accidente fuera inminente, el Comité de Seguridad y Salud podrá acordar la paralización de las actividades hasta que se solucione el motivo de peligro.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una/una vez al mes, dentro de las horas de trabajo, sin perjuicio de aquellos casos especiales que, por su gravedad, requieran una/una reunión extraordinaria.

Cada miembro del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de un crédito de 4 horas mensuales retribuidas como horas realmente trabajadas para el ejercicio de sus funciones, dentro de las que no se computarán las horas utilizadas para la reunión mensuales ni para posibles investigaciones de accidentes o incidentes.

Las dichas horas podrán computarse bimensualmente en forma global y distribuidas entre sus miembros segundo su propio criterio.

Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud

En cumplimiento del dispuesto en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se crea el Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo de la empresa REYMOGASA, como órgano paritario y colegiado de participación, coordinación y consulta en materia de prevención, en el que se atenderá a las especialidades de cada puesto de trabajo, en orden a promover los programas adecuados para reducir los riesgos laborales y mejorar los ambientes de trabajo, perfeccionando los niveles de protección.

Este Reglamento tiene como finalidad regular de forma sistemática, ordenada y precisa el funcionamiento del citado Comité, garantizando la participación colegiada en el diseño de la política de prevención de riesgos laborales y en el control de la ejecución de las medidas destinadas a promover la mejora de las condiciones de trabajo, dando así cumplimiento al dispuesto en el apartado 3 del citado artículo 38, que establece que el Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En su virtud, y por acuerdo unánime de los integrantes del comité de seguridad y salud de REYMOGASA en sesión celebrada el día 16 de Septiembre de 2015, se aprueba el presente reglamento, de acuerdo con el siguiente articulado:

Disposiciones Generales

1°. Denominación.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral de REYMOGASA es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2°. Actuaciones.- Las actuaciones que lleve a cabo el Comité de Seguridad y Salud deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y, en cualesquier caso, con representación de ambas partes.

3°. Composición.- El comité de Seguridad y Salud de REYMOGASA está formado por los delegados y delegadas de prevención de una parte, y por los representantes de la empresa, en número igual al de delegados y delegadas de prevención, por otra.

4°. Presidente y Secretario.- El cargo de Presidente y Secretario recaerán indistintamente sobre un miembro de la parte empresarial o de los delegados y delegadas, la propuesta de cada una de las partes, y según acuerdo que se adopte en CSS. Dichos cargos tendrán una/una duración anual y se harán por turnos rotativos.

5°. Duración.- La duración del mandato de los miembros del Comité de Seguridad y Salud será de cuatro años.

Cuando alguno de los delegados y delegadas de prevención cese en el ejercicio de su actividad, por causas justificadas, antes de finalizar el período correspondiente, a parte afectada procederá a designar un nuevo representante.

6°. Competencias.- El CSS conocerá de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, sus competencias y facultades serán las tipificadas en el artículo 39 de la LPRL.

Corresponden las siguientes funciones:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la ley de Prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa a mellóra de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

d) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

y) Conocer directamente a situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

f) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mellóra de la acción preventiva.

g) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normativas sobre prevención de riesgos laborales.

7°. Colaboración con la Inspección de Trabajo.- En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia, entre otros, el Comité de Seguridad y Salud, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

8.º Garantías.- A los delegados y delegadas de prevención, como representantes de los trabajadores y trabajadoras, les será de aplicación el previsto en el artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, relativo a materia de garantías y al tiempo utilizado para lo desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los asistentes a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud deberán guardar sigilo sobre las informaciones a las que tuvieran acceso por razón de su cargo.

9°. Reuniones comunes y extraordinarias.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de forma común mensualmente y de forma extraordinaria cuando lo solicite un de las partes.

El presidente convocará, además, reunión extraordinaria cuando se de alguna de las siguientes situaciones:

a) Accidente de trabajo grave

b) Incidentes con riesgo de poder ocasionar un daño grave a los trabajadores.

c) La solicitud de por lo menos, una/una tercera parte de sus miembros, mediante escrito motivado.

10°. Adopción de acuerdos.- Los acuerdos del Comité serán adoptados por mayoría simple. En caso de empate se abrirá un turno de intervenciones y se realizará una/una noticia votación. El CSS acordará el procedimiento para resolver los casos de empate.

No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure en el orden del día, salvo que estén presentes la totalidad de sus miembros y sea declarada la urgencia del asunto por unanimidad.

11°. Participación en reuniones.- En las reuniones del CSS podrán participar con voz pero sin voto:

la) Delegados sindicales

b) Los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del CSS.

c) En iguales condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una/una especial cualificación información respecto de concretas cuestiones que se debatan en la reunión.

d) Técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así el acorde el propio CSS

12°. Actas y orden del día.-

la) Al finalizar cada reunión se levantará un Acta en la que deberá quedar reflejado:

- Lugar y hora de la reunión
- Asistentes
- Temas expuestos
- Temas pendientes
- Acuerdos adoptados
- Fecha de la próxima reunión del Comité
- Firma y nombre de los asistentes

b) El Secretario se encargará de redactar y pasar a ordenador el acta de las reuniones y entregará una/una copia a cada miembro del Comité en la siguiente reunión, previa firma de la misma

c) Como mínimo una/una semana antes de la siguiente reunión, Presidente y Secretario, elaborarán el orden del día incluyendo:

- Temas pendientes de reuniones pasadas
- Nuevos temas que aparezcan en el transcurso del mes desde la última reunión

Una/Una vez confeccionado el orden del día, lo darán a conocer al resto de los miembros del Comité, como mínimo con una/una semana de antelación a la celebración de la reunión convocada.

13°. Modificación del Reglamento.- Este Reglamento podrá ser modificado la petición de un tercio de los componentes del Comité de Seguridad y Salud. El acuerdo de modificación deberá ser aprobado por dos tercios, por lo menos, de sus componentes

Artículo 26.- Derecho de reunión y asamblea

Las asambleas de trabajadores/las que se realicen en el centro de trabajo se regirán conforme a normativa vigente, muy especialmente en cuanto a la facultad de convocatoria, presidencia, personas ajenas a la empresa que asistan, orden del día de los asuntos que se van a tratar, comunicación a la Dirección de la empresa, forma de realización, lugar de reunión, votaciones y demás derechos y deberes.

Cuando se trate de asambleas informativas sobre negociación colectiva, deberán cumplirse, además de los requisitos expuestos, los siguientes:

la) que se comunique al jefe de obra con una/una antelación mínima de 48 horas;

b) que se realice fuera de las horas de trabajo. En este caso, la empresa abonará, con carácter de comunes, a un máximo de tres horas anuales.

CAPÍTULO OCTAVO.- RETRIBUCIONES

Artículo 27.- Conceptos retributivos

La retribución estará integrada por los conceptos retributivos que se indican a seguir y cuya cuantía figura recogida en el anexo salarial:

- salario base
- plus de jefatura de equipo
- plus de régimen de turnos
- plus de nocturnidad
- plus de domingos

- gratificaciones extraordinarias
- horas extraordinarias
- complemento salarial festivo
- bolsa de vacaciones
- ayuda de costes
- antigüedad
- plus turno
- plus sábado

Artículo 28.- Regulación de los distintos conceptos

28.1.- Salario base

Según las tablas salariales anexas.

28.2.- Nocturnidad

Tendrán la consideración de trabajos nocturnos los efectuados entre las 22 horas y las 6 horas, respondiendo su regulación a los siguientes criterios:

- Trabajando en ese período menos de cuatro horas, se cobrará la bonificación de las cuatro horas trabajadas en el período nocturno.
- Si exceden de cuatro horas las realizadas en dicho período, se percibirá la bonificación correspondiente a todas las horas de la jornada, estén o no comprendidas en el dicho período nocturno
- Para los 3 años de vigencia de convenio, se pacta un incremento de 2 € para cada anualidad. El importe de 2022 figura en las tablas salariales anexas

28.3.- Régimen de turnos

Por el hecho de desempeñar el trabajo en régimen de turnos, se percibirá un plus cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

Ningún trabajador/la podrá oponerse a ocupar, en calidad de «correquendas», el turno de trabajo que le ordene la empresa para sustituir la ausencia del titular, luego del aviso según la práctica de costumbre.

Si por este motivo llegara un trabajador/la a realizar la dicha función de «correquendas» durante 100 días o más, cobrará el plus de turnos durante todo el año.

En todo caso, entre el final de la jornada común y el inicio del trabajo en «correquendas» mediará un tiempo no inferior a doce horas.

El incremento para este concepto será de:

Año 2022: 1€

Año 2023: 6%

Año 2024: 6%

28.4.- Jefatura de equipo

El personal que desempeñe la función de jefe/la de equipo percibirá un plus por cada día trabajado en esta situación, cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

28.5.- Plus de domingos

El personal de turnos que, a consecuencia de su propio régimen de trabajo, esté obligado a trabajar en domingos, percibirá por cada domingo trabajado un plus cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

28.6.- Complemento salarial festivo

Su valor figura en la tabla salarial anexa y la percibirán los trabajadores/las de turnos que trabajen en días festivos, excluidos domingos.

28.7.- Plus sábados

El personal de turnos que, a consecuencia de su régimen de trabajo, esté obligado a trabajar en sábados, percibirá, por cada sábado trabajado, un plus cuyo valor figura en las tablas salariales anexas. Este plus no se retribuirá en el supuesto de que el sábado coincida con festivo, en cuyo caso se cobrará el complemento salarial festivo.

Se acuerda que durante los 3 años de vigencia del presente convenio, el importe del plus sábado quedará equiparado al del plus domingo, de tal forma que a partir del 01.01.2025, ambos conceptos tendrán igual cuantía.

28.8.- Horas extraordinarias

El valor de cada hora extraordinaria trabajada, segundo su distinta clasificación, es lo que figura en las tablas salariales anexas.

28.9.- Gratificaciones extraordinarias

El número de gratificaciones extraordinarias es de dos: gratificación de 25 de julio y gratificación de Navidad.

Cada una de estas pagas tendrá el valor que figura en las tablas salariales anexas, y se abonarán, como máximo, el día anterior a 16 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, rateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se genera.

28.10.- Ayudas de costes

Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de la del centro de trabajo recibirán, sobre su salario, la compensación que se refleja en las anexas tablas salariales. Mientras dure el desplazamiento, esta compensación se percibirá por día natural.

Los días de salida generarán idéntica ayuda de costes, y los de llegada quedarán reducidos a la mitad, cuando el interesado pase la noche en su domicilio, a menos que tuviera que efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de tal manera que el trabajador/a solo tenga que realizar fuera del lugar habitual el almuerzo, percibirá media ayuda de costes.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que estará obligada a facilitar billete de primera clase a todos los trabajadores/las, con independencia de su categoría profesional, excepto en los viajes en transporte aéreo, marítimo o trenes especiales, que serán de segunda clase o turista.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento superaran el importe de las ayudas de costes, el exceso deberá ser abonado por la empresa, después de conocerlo esta y de la posterior justificación.

No se adquiere derecho la ayuda de costes cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria en la que no se presten servicios habituales, si no están situados a una/una distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está localizada la industria. Aun cuando exceda de la dicha distancia, no se generarán ayudas de costes cuando a localidad donde se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la residencia del trabajador/la, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en los locales que no sean habituales, la empresa abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios acomodados de desplazamiento.

28.11.- Antigüedad

Los trabajadores/las comprendidos en este convenio percibirán aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base de referencia correspondiente a la categoría en que estén clasificados, cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas y que se percibirán en los doce meses del año y las dos pagas extra/extras.

A partir de 1 de enero de 2023, la antigüedad comenzará a devengarse desde el mes siguiente al cumplimiento de un nuevo quinquenio.

28.12.- Plus turno

Aquellos trabajadores/las que, de forma puntual y esporádica, deban desarrollar su trabajo en régimen de turnos, percibirán un plus turno cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

El incremento será del 1 € para 2022, teniendo para las anualidades 2023 y 2024 el incremento salarial pactado.

28.13.- Mensualización de la nómina

Las retribuciones que, para cada categoría, figuran en las tablas salariales anexas al convenio colectivo — salario anual —, corresponden a la jornada pactada en el artículo 7, en cómputo anual, supuesta una/una plena presencia.

No obstante, por acuerdo de las partes y a pesar de la irregularidad en la distribución de la jornada, con el objeto de mantener una/una cierta uniformidad en las percepciones mensuales de los trabajadores/las, las dichas retribuciones serán abonadas en doce mensualidades, cuyo importe «mensual» y «diario», supuesta una/una plena presencia, aparece reflejado en la segunda y tercera columnas de las citadas tablas salariales.

28.14- Pluses que desaparecieron

Conforme al pactado en anteriores negociaciones, quedó eliminada la llamada « ayuda de economato », cuyo importe quedó integrado en las pagas extra/extras de julio y Nadal, entendiéndose, no obstante, que a dicha integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad de la ayuda recogida en los convenios anteriores.

Desaparecieron, igualmente, del artículo 25 de convenios anteriores, los conceptos de « plus de asistencia » y « plus de desplazamiento », y se integraron en el plus convenio. Tal y como se expresa en el párrafo que antecede, esa integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad que los mencionados conceptos tenían en convenios anteriores.

Del mismo modo, desaparecieron desde el 1 de enero de 2009 el « plus convenio » y el « plus tóxico, penoso y peligroso », que quedaron integrados en el salario base. Esta integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad que los mencionados conceptos tenían en convenios anteriores.

28.15.- Estructura salarial

A partir de 1 de enero de 2009, se acuerda modificar la estructura salarial y se adaptará a las cantidades que se establezcan para cada uno de los conceptos.

No obstante, queda pactado en este convenio que los trasvases y pluses que desaparezcan conservarán la finalidad y naturaleza que tenían en este y anteriores convenios.

28.16.- Cláusula de garantía

Se establece de igual forma, a partir de enero de 2009, un salario base de referencia por categoría, cuyos valores aparecen en las tablas salariales anexas, y cuya finalidad será garantizar cualquier desplazamiento futuro fuera del pactado en convenio, y que tenga relación con el salario base que figura en la tabla salarial.

Artículo 29.- Trabajos de categoría superior

Al trabajador/a que realice trabajos de categoría superior a los que correspondan a su propia categoría, por un período superior a cuatro meses consecutivos en un año, se le otorgará la dicha categoría superior.

29.1.- Ascensos

El ascenso de los trabajadores/las a puestos que impliquen mando o confianza, será de libre designación de la empresa.

Para el resto de las categorías profesionales, tanto cuando sea necesario cubrir los porcentajes previstos en la normativa de aplicación, como para cubrir las vacantes que se produzcan, de cada tres, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador/la, y las otras dos por concurso, una/una vez superadas las pruebas de aptitud.

Corresponderá a la empresa, previo informe preceptivo de la representación de los trabajadores, determinar el contenido de las pruebas que procedan, en su caso, tanto para acreditar la aptitud del trabajador para su ascenso por antigüedad, como las que deberán superar los trabajadores para acceder al concurso que posibilite el ascenso por esta modalidad.

En caso de que se produjera desacuerdo, por estimar la representación de los trabajadores que el sistema carece de la objetividad requerida, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de alcanzar una/una solución. De persistir el desacuerdo, podrá acudir a la Comisión de Interpretación y Vigilancia que se contempla en la Disposición Final 1.ª del presente Convenio, y en último término, a la regulación que se contiene en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

Por lo que respecta al concurso, una/una vez que el trabajador supere las pruebas teórico-prácticas que se establezcan, la selección se llevará a cabo de conformidad con las puntuaciones que resulten de valorar las siguientes materias:

- la) Titulación idónea: de 0 a 2 puntos
- b) Conocimiento del puesto de trabajo: de 0 a 2 puntos
- c) Historial (cursos de formación relacionados con el puesto): de 0 a 2 puntos
- d) Desempeño de trabajos de superior categoría: de 0 a 2 puntos
- y) Permanencia en el puesto correspondiente a la categoría profesional superior: de 0 a 2 puntos.

El Tribunal del Concurso estará integrado por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y otros dos de los trabajadores, elegidos por el comité de empresa.

En la aplicación de este artículo, se respetará igual derecho de todos los trabajadores/las a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 30.- Dilas de pago y anticipos

La liquidación de cada mensualidad se hará efectiva el día 14 de cada mes o el anterior hábil, si aquel coincidiera con domingo o festivo.

La empresa hará efectivos los salarios correspondientes mediante transferencia bancaria domiciliada. Esta se compromete a que a listado de transferencias esté en poder del banco con el que ella trabaja, por lo menos, un día antes de la fecha de pago.

No obstante, el personal tendrá derecho a percibir, si lo solicita, un anticipo mensual que no podrá exceder del 90% de los salarios generados. El pago se hará efectivo el día 28 de cada mes, o el anterior hábil si aquel coincidiera con domingo o festivo, efectuándose el abono como en la actualidad.

Artículo 31.- Préstamos

Se crea un fondo de préstamos sin interés de catorce mil euros, la disposición de los trabajadores y trabajadoras.

31.1 Reglamento

- a) Su cuantía por trabajador/la será, como máximo, el equivalente a dos meses de su salario base del convenio.
- b) La devolución se efectuará en doce fracciones iguales, coincidentes con las mensualidades de los doce meses naturales siguientes a su percepción.
- c) El vencimiento de la deuda, en caso de término de la relación laboral, se producirá de forma automática y en la totalidad de la cuantía pendiente en el mismo momento de producirse aquella.
- d) Los préstamos previstos en este apartado tendrán un límite máximo de dinero en circulación para el conjunto de los trabajadores/las afectados en el convenio de 14.000 euros.
- e) Mensualmente, la comisión paritaria facilitará al conjunto de los trabajadores/las información relativa al estado de amortizaciones y nuevas peticiones.

31.2. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto y ámbito de aplicación de este reglamento consiste en regular los préstamos establecidos en el artículo n.º 31 del convenio colectivo y que esta empresa otorga a su personal conforme a siguiente normativa.

31.3 Solicitud, forma y motivos

La solicitud de petición deberá dirigirse a la comisión paritaria (empresa/comité de empresa). Esta comisión la formarán las mismas personas que las del fondo asistencial, haciendo constar en la dicha solicitud el siguiente:

- a) Identidad del solicitante.
- b) Circunstancias de los familiares que permanentemente convivan con él.
- c) Circunstancias personales referidas a la petición.
- d) Otros datos que el peticionario considere de interés, para identificar y justificar el objeto que va a adquirir o gasto que realizará, facturas, presupuestos, etc., que fundamenten la petición del préstamo.

31.4 Requisitos y preferencias para su concesión

Los trabajadores/las, ante una/una necesidad debidamente justificada, podrán solicitar un préstamo cuya cuantía no podrá exceder de dos mensualidades de su salario base de convenio

Los requisitos y preferencias serán los siguientes:

- a) A quién nunca se le otorgó otro préstamo.
- b) Existencia de alguna enfermedad, bien del trabajador, bien de algún miembro de la familia que habitualmente conviva con él y origine gasto extraordinario.
- c) Reparaciones necesarias para la normal conservación y utilización de la vivienda.
- d) Reformas importantes en la vivienda, por aumento de familiares a cargo del empleado. Adquisición de menaje para aquella.
- e) Ayuda económica necesaria para efectuar la titulación oficial de la vivienda habitual mediante escritura pública.
- f) Personal soltero que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la fecha de petición.
- g) Por bautizo, comunión o matrimonio de un hijo/la.
- h) Trabajadores/las con aumento de familiares a su cargo.
- i) Trabajadores/las con menor poder adquisitivo.

- j) Trabajadores/las que realicen el segundo o sucesivos equipamientos de su vivienda y que no tenga pendiente de reintegro ningún préstamo con la empresa.
- k) Ser desalojados de la vivienda habitual que ocupa por alguna causa ajena a la propia voluntad y tener que acomodar el menaje.
- l) Otras circunstancias imprevistas que, a criterio de la comisión paritaria, motiven dificultades económicas importantes al trabajador/la.

31.5 Fondo, cuantía del crédito y amortizaciones

De conformidad con el artículo 31 del convenio colectivo, se establece un fondo de 14.000 euros. Igualmente, el importe máximo del préstamo que se conceda será el equivalente a tres mensualidades de su salario base de referencia del convenio que figura en la tabla salarial del citado convenio.

El plazo máximo de amortización será de doce pagos consecutivos, dentro de un año, contado a partir del mes siguiente al de la fecha de su concesión, sin que se acumule interés ninguno. No se podrá solicitar de nuevo hasta no haber liquidado totalmente el anterior.

31.6 Deberes del trabajador

El trabajador/a deberá entregar a la comisión paritaria una/una copia del documento que justifique el gasto que realice.

El trabajador/a deberá destinar el préstamo, única y exclusivamente, para el uso a lo que se le autorizó.

La comisión paritaria obligará a amortizar anticipadamente el préstamo en los siguientes casos:

- a) Por falsedad de alguno de los datos solicitados.
- b) De existir manifiesto incumplimiento de las normas establecidas en el reglamento.
- c) Por extinción de la relación laboral con la empresa.

Artículo 32.- Incremento salarial

Sobre todos los conceptos que integran las tablas salariales, salvo para aquellos para los que se establezca una/una subida distinta se aplicarán los siguientes incrementos:

- 2022: 6% sobre las tablas iniciales de 2022
- 2023: 2,5%, sobre las tablas finales de 2022
- 2024: 2,5%, sobre las tablas finales de 2023

Revisión salarial: Salvo para aquellos conceptos que tengan un incremento distinto al indicado en este artículo, se acuerda una/una revisión:

- Para el año 2022 se establece una/una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2022 registre un incremento superior al 6%. La revisión salarial tan sólo generará el cobro de retrasos a partir del primero mes en que el IPC real supere el 6% pactado
- Para el año 2023 se establece una/una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2023 registre un incremento superior al 2,5%. La revisión salarial tan sólo generará el cobro de retrasos a partir del primero mes en que el IPC real supere el 2,5% pactado.
- Para el año 2024 se establece una/una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2024 registre un incremento superior al 2,5%. La revisión salarial tan sólo generará el cobro de retrasos a partir del primero mes en que el IPC real supere el 2,5% pactado.

Artículo 33.- Premios la jubilación

Se reconoce un permiso retribuido, en función de los años de antigüedad en la empresa a la fecha de jubilación:

- Entre 20 y 25 años de antigüedad: 5 días laborales de permiso retribuido.
- Entre 25 y 30 años de antigüedad: 10 días laborales de permiso retribuido.
- 30 o más años de antigüedad: 15 días laborales de permiso retribuido.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

1. Al objeto de velar por el cumplimiento del Convenio en los términos pactados y dirimir tantas cuestiones suscite su aplicación, se crea a presente COMISION PARITARIA, compuesta por:

Representación de la empresa:

D. José Javier Hernández Vaquero

D.ª Natalia Redondo Canal

Representación de los trabajadores/las:

D Francisco Javier Prado Mora

D.Fernando Lopez Otero

Se reunirá la petición de cualesquiera de las partes, y previa convocatoria del Presidente de la misma en un plazo máximo de una/una semana desde su convocatoria; con excepción de que alguno de los miembros titulares de la comisión de se encuentre de viaje por razones de trabajo, en cuyo caso se celebrará la reunión de inmediato a su regreso. Podrán asistir los asesores que estimen oportunos cada una de las partes. El cargo de Presidente será rotatorio por períodos de seis meses en cada una de las partes.

2. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que a norma que fuera interpretada.

3. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo estime necesario un de las partes, y la convocatoria será firmada por la totalidad de los miembros de la parte solicitante. Se designa cómo sed de la comisión paritaria la del centro de trabajo (Carretera de Acceso Alcoa s/n. San Ciprián, Cervo)

4. Funciones de la comisión paritaria:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio, y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuántas otras le sean atribuidas, así como para conocer y, en su caso, resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, podan corresponder a los organismos competentes.

d) La instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y la solicitud de ellas, arbitrar en tantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o individual puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

y) Cantas otras funciones tiendan la mayor eficacia práctica del presente convenio o se deriven del estipulado en su texto y anexos que formen parte de él.

5. Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

b. Exposición sucinta y concreta del asunto.

c. Razones y fundamentos que entienda que asistan al proponente.

d. Propuesta y petición concreta que se le formule a la comisión.

Al escrito propuesta se le juntará cuántos documentos se consideren necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

6. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, tanta información o documentación se estime pertinente para un o más completa información del asunto; para este efecto, en los asuntos de carácter común se le concederá al proponente un plazo que no podrá exceder de cuatro días hábiles.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de comunes o extraordinarios; por regla general tendrán la condición de extraordinarios todos aquellos asuntos que hayan establecido un plazo determinado en la ley para su ejercicio administrativo y/o jurisdiccional.

En los comunes, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de 10 días; en los extraordinarios, resolverá en el plazo máximo de tres días hábiles.

7. La comisión, una vez recibido el escrito propuesta, dispondrá de un plazo no superior a 10 días para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitirlo oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin producirse resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

8. Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, sin que esto pueda coartar el derecho de cualesquier trabajador que considere lesionados sus derechos a que pueda reclamar por la vía que considere oportuna.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA: NORMATIVA COMPLEMENTARIA

Para el no previsto en este convenio, regirá el dispuesto en la derogada ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA: ACUERDO DE FORMACIÓN CONTINUA

Durante la vigencia de este convenio, las representaciones que lo firman establecerán un calendario de reuniones con el fin de regular un sistema de formación profesional continuo o el sistema que lo sustituya, que

afectará a todos los trabajadores y trabajadoras encuadrados en su ámbito de aplicación, y que permita mejorar sus conocimientos profesionales y la capacidad productiva de sus métodos de trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA: RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan adherirse al ACUERDO INTERPROFESIONAL GALLEGO SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AGA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio de Solución Extrajudicial de Conflictos, regulado en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los terminos establecidos en el mismo.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, quedarán adscritos a uno determinado grupo profesional.

Puesto que a implantación de este sistema de clasificación profesional supone una/una alteración sustancial del anterior método basado en categorías profesionales, se acuerda constituir una/una Comisión Técnica Paritaria formada por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes de la empresa, que se reunirá con una/una periodicidad semanal durante la vigencia del Convenio ata a completa adecuación e implantación del nuevo sistema de clasificación profesional, y a completa elaboración de la descripción de los puestos de trabajo

En todo caso, los acuerdos de la comisión técnica paritaria tendrán que contar con el visto bueno de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA: PAREJAS DE HECHO

Las referencias hechas en este convenio al conxuge o esposa, se entenderán hechas al compañero/a que, en situación estable y acreditada en el registro correspondiente, conviva con el trabajador/la.

DISPOSICIÓN FINAL SETIMA: REVISION INCAPACIDADES PERMENENTE

Los trabajadores que causen baja en la empresa a consecuencia del reconocimiento de una/una incapacidad permanente, y esta había quedado sin efecto por mejoría mediante resolución administrativa o sentencia judicial firme, siempre que habían sido declarados aptos por los servicios médicos oficiales, la empresa procedería a su contratación de existir vacante en su puesto de trabajo o en otro cualesquiera para la cal había estado capacitado, asignándole en este último caso la categoría profesional correspondiente a las nuevas funciones, y reconociéndole la prioridad para ocupar la primera vacante que se había propuesto de la categoría y especialidad que tenía antes del suyo cese. De producirse una/una vacante en una/una categoría superior a la inicialmente asignada al trabajador, pero inferior a la que ostentaba en el momento en el que se le reconoció la incapacidad, este tendrá prioridad para ocuparla, repitiéndose el proceso hasta alcanzar su categoría en el momento de la incapacidad.

Si dicta alta fuera con restricciones, la empresa se compromete, siempre que fuera posible, a adaptar las condiciones de trabajo las noticias condiciones físicas e intelectuales del trabajador.

DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA.- OTROS DERECHOS ADQUIRIDOS

Mientras que el cliente preste el servicio de comedor para su personal, será con cargo a la empresa el 52% del importe de los tickets de comida en el comedor de Alcoa

Derecho a la tarjeta de descuento del supermercado Familia en San Ciprián, mientras el cliente entregue a su personal dichas tarjetas de descuento.

Abono de la comida en los establecimientos autorizados por la empresa, en caso de tener que variar el horario de comida por circunstancias propias de la realización del trabajo.

Derecho a transporte para desplazamiento al domicilio en caso de tener que alargar la jornada laboral y no disponer de vehículo propio para realizar el dicho desplazamiento.

ACTA COMPLEMENTARIO AI CONVENIO COLECTIVO PARA 2022 A 2024 DE La EMPRESA REPARACIONES Y MONTAJES GALICIA, S. a. PARA Su CENTRO DE TRABAJO DE SAN CIBRAO

ARTÍCULO 1 -. Jornadas irregulares

Ante la complejidad de los trabajos a realizar, sí para dar la respuesta necesaria fuera preciso establecer jornadas irregulares, se establecen las siguientes reglas:

Jornada continuada

En aquellos casos claros en que se constate que un trabajador/a va a tener exceso de horas normales a fin de año, como por ejemplo pasar esporádicamente de jornada normal a turnos y estos turnos coinciden con las fechas de la jornada continuada, se le apuntará 7+1 si se trata de lunes a jueves o 6+2 si es viernes, con el fin de no esperar a la regularización de fin de año.

En jornada partida por pasar esporádicamente de jornada normal a turnos no se descontará al trabajador/a la diferencia de jornada.

Aquel trabajador que por causas extraordinarias se incorpore a la jornada normal y deba continuar hasta la 01 horas, tendrá ganada la jornada siguiente.

Paradas de unidad y otros trabajos en Planta

En estas paradas u otros trabajos en los que un operario pasa a desempeñar turno, mientras duren las tareas indicadas, reconocen ambas partes que, trabajando el turno durante seis dilas consecutivos, corresponden tres dilas de descanso. Igual criterio se seguirá cuando se encadenen los 5 dilas de la jornada semanal con algún turno.

De estos tres dilas, dos de ellos se disfrutarán finalizado el ciclo de seis dilas. El tercero se considerará de libre disposición, pudiendo aprovecharse en la fecha que el trabajador/a elija, siempre que lo comunique a su mando con, por lo menos, 48 horas de antelación al dila que desee disfrutarlo. Se concederá siempre que no implique problemas para lo correcto funcionamiento del servicio.

En estas labores de paradas de unidad y otros trabajos en planta, los trabajadores/las no podrán trabajar más de siete dilas consecutivos y en todos los casos mediarán 12 horas de descanso entre jornadas

Si al finalizar los trabajos no se cumplió el ciclo de seis dilas, los descansos serán proporcionales a los dilas trabajados en turnos. Si por el contrario se trabajan 7 dilas consecutivos, se sumarán a los 3 dilas de descanso, a parte proporcional del 7º dila.

Valoración de jornada para un operario/a que se incorporó a la jornada normal, se le manda interrumpir esta y venir en otro horario

En este caso, con independencia de las horas que trabaje, se le abonará la jornada normal completa.

De ordenarselle que interrumpa la jornada después de las 11 de la mañana, se retribuirán al precio de extraordinarias todas las horas que hiciera después de las 11 h y hasta que se le mandó interrumpir la jornada.

Igualmente, se retribuirán al precio de horas extra las que efectúe en la nueva jornada del dila en que se le mandó interrumpir su jornada normal.

Llamadas de urgencia para personal que no está de retén:

El personal que sea llamado para una/una urgencia fuera de la jornada común, percibirá la cantidad de 32,76 € tanto en día laboral como en fin de semana y/o festivo, además de 0,25€ por km ida/vuelta desde su domicilio siempre que el trabajador use su vehículo propio. Su asistencia será voluntaria

Siempre que las llamadas coincidan cas horas del almorzar o cena, la empresa abonará los almuerzos o cenas correspondientes.

Para los años 2023 y 2024 el precio de la llamada de emergencia tendrá el incremento salarial pactado

Cambio a turnos/inicio de la jornada.

Si por necesidades del servicio, fuera preciso llevar a cabo modificaciones de jornada tales como cambios a turnos de trabajo y/o del inicio de jornada, la Empresa avisará, en la medida del posible a los trabajadores afectados con la antelación mínima de cinco dilas establecida en el artículo 34 Y.T. Si no se cumpliera este plazo se compensará al trabajador/a segundo a siguiente tabla, siendo voluntaria su asistencia

CONCEPTO			IMPORTE 2022
COMUNICACIÓN CAMBIO A TURNOS/CAMBIO INICIO JORNADA	5 al más dilas	Laboral	0,00 €
		Fin de semana y festivos	0,00 €
	4 dilas	Laboral	25,49 €
		Fin de semana y festivos	38,24 €
	3 dilas	Laboral	28,04 €
		Fin de semana y festivos	40,78 €
	2 dilas	Laboral	31,87 €
		Fin de semana y festivos	44,62 €
	1 dila	Laboral	38,24 €
		Fin de semana y festivos	50,98 €
	menos de 1 dila	Laboral	50,98 €
		Fin de semana y festivos	63,74 €

Los importes para 2022 atardecen

El cómputo de días será ata las 24 h del día siguiente.

Para los años 2023 y 2024, se aplicará el incremento salarial pactado.

- TABLAS SALARIALES (INICIALES) CORDERO 2022

CONCEPTOS	GRUPO 1						GRUPO 2						GRUPO 3		
	OFICIAL 1.ª			OFICIAL 2.ª			OFICIAL 3.ª			ESPECIALISTA			PEON		
	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO
SALARIO BASE	22.930,87	1.910,91	63,70	21.724,80	1.810,40	60,35	21.074,67	1.756,22	58,54	20.240,16	1.686,68	56,22	17.915,78	1.492,98	49,77
ANTIGÜEDAD	634,75	45,34	1,51	618,41	44,17	1,47	593,03	42,36	1,41	579,88	41,42	1,38	488,60	34,90	1,16
EXTRA JULIO	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad S./S. base+ Antigüed		
EXTRA NAVIDAD	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad S./S. base+ Antigüed		
BOLSA VACACIONES	1.219,00			1.219,00			1.219,00			1.219,00			1.219,00		
PLUS JEF.EQUIPO	2.114,86	176,24	5,87	2.053,82	171,15	5,71	1.973,38	164,45	5,48	1.932,45	161,04	5,37	1.625,70	135,48	4,52
TURNICIDAD	2.935,55	244,63	8,14	2.869,37	239,11	7,96	2.766,57	230,55	7,67	2.713,38	226,12	7,52	2.343,64	195,30	6,50
PLUS TURNO	2.801,55	254,69	12,13	2.735,37	248,67	11,84	2.632,57	239,32	11,40	2.579,38	234,49	11,17	2.209,64	200,88	9,57
NOCTURNIDAD			12,40			12,23			11,90			11,79			10,73
PLUS DOMINGOS			28,73			28,73			28,73			28,73			28,73
PLUS C.S./S. FESTIVO			154,25			144,03			134,81			124,40			107,33
PLUS SABADOS			23,01			23,01			23,01			23,01			23,01
PLUS 24 Y 31 DICIEMBRE			154,09			154,09			154,09			154,09			154,09
MEDIA DIETA			27,45			27,45			27,45			27,45			27,45
DIETA COMPLETA			51,39			51,39			51,39			51,39			51,39

SALARIO BASE REFERENCIA	12.695,03	12.368,22	11.860,59	11.597,69	9.771,83
HORA EXTRA	16,65	15,81	15,36	14,78	13,17
HORA FESTIVA	19,48	18,50	17,97	17,29	15,41

Él salario anual eres lana retribución total pactada, supuesta una plena presencia.

Él salario mensual eres él promedio obtenido de dividir entre 12 meses él salario anual.

Él salario diario eres él resultado de dividir por 30 él salario mensual por lo que si refiere a los conceptos Salario Base, Antigüedad, Turnicidad, Plus J.Equipo y Prima carretillero y por 21 él resto de los conceptos retributivos de carácter mensual.

R.0254

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S.A. (CYRGASA) para su centro de trabajo de San Cibrao-Lugo, Código 27000232011981, firmado el día 4 de

enero de 2023, por la representación de la empresa y por los representantes de los trabajadores, como miembros de la comisión negociadora y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios de esta jefatura territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugo, 27 de enero de 2022 La jefa territorial Pilar Fernández López

CONVENIO COLECTIVO DE La EMPRESA CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S. a. (CYRGASA) PARA Su CENTRO DE TRABAJO

DE SAN CIBRAO (LUGO)

CAPÍTULO PRIMERO.- ÁMBITO Y APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este CONVENIO COLECTIVO regula las condiciones de trabajo entre la empresa CYRGASA y su personal del centro de SAN CIBRAO (LUGO).

Artículo 2.- Ámbito personal

Este convenio afecta a todos los trabajadores/las de la empresa que prestan sus servicios en la actualidad en el centro de trabajo de San Cibrao (Lugo), así como a los que en él ingresen durante su vigencia, ya sea por traslado de otros centros o por contratación directa, excepto el personal considerado como «fuera de convenio»

Artículo 3.-Ámbito temporal

El presente Convenio se suscribe por TRES AÑOS, con vigencia desde el día uno de Enero de 2022 ata el treinta y uno de Diciembre de 2024, salvo en aquellos artículos en los que expresamente se señale su entrada en vigor.

Al termino de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por un nuevo, quedará vigente en todo su contenido

Ambos partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo no más tarde de 1 de Febrero del año 2025.

El plazo máximo para negociar el Convenio Colectivo de empresa, una/una vez constituida la comisión negociadora del mismo, será el tiempo necesario para llegar la un acuerdo.

Sin perjuicio de la comunicación que al efecto y por escrito deba cursar cualesquiera de las partes, el Convenio se entenderá denunciado automáticamente en el plazo de dos meses antes de la finalización de su vigencia.

CAPÍTULO SEGUNDO.- CLÁUSULAS GENÉRICAS

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman uno todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su conjunto, en cómputo global.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, pudiera tener cualesquier trabajador/a afectado por este convenio.

Artículo 6.- Cláusula de compensación y absorción

Las remuneraciones que se establecen en este convenio sustituyen y compensan en conjunto todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera percibiendo el personal con anterioridad a la entrada en vigor de este, ya había sido por virtud del dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo, disposiciones laborales concordantes, convenios colectivos anteriores, Reglamento de régimen interior, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador/la pueda sufrir merma en la retribución global que viniera disfrutando.

CAPÍTULO TERCERO.- JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 7.- Jornada de trabajo

Para todos los años de vigencia de este convenio, la duración máxima de la jornada común efectiva de trabajo será de 1.710 horas.

No obstante, teniendo en cuenta las razones de orden funcional y organizativo que vinculan la empresa con la principal, se considera como jornada común la de esta para los trabajadores/las que presten sus servicios en este centro, asumiendo como propios los horarios y jornada de la empresa principal, cuyos excesos se considerarán como jornada extraordinaria, pudiendo compensarse con descansos o mediante la retribución extraordinaria correspondiente.

En el supuesto de que algún trabajador o trabajadora no pudiera, por razones de movilidad funcional o por otras causas no imputables a él/ella, llegar a realizar la jornada anual común, no se le podrá obligar a completar la dicha jornada ni deducirse de su nómina el importe de las horas no trabajadas. Por el contrario, si algún trabajador o trabajadora fuera desplazado o trasladado por necesidades de servicio, y previos los trámites legales, la otro centro de trabajo se respetará la jornada de 1.710 horas pactada en este Convenio.

Este artículo tendrá vigencia en años sucesivos.

Para los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de San Cibrao, se reconoce:

- Trabajadores con jornada normal: Durante la jornada continuada y todos los viernes laborales del año, tendrán derecho a un descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 25 minutos.
- Trabajadores sujetos a régimen de trabajo a turnos: Disfrutarán de uno el descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 30 minutos.

Artículo 8.- Trabajo en días festivos

El personal en turnos que, a consecuencia de su régimen de trabajo, deba trabajar en días festivos, lo hará en esos festivos dentro del cómputo de la jornada anual común, percibiendo, además del salario común, un complemento salarial de cuantía igual a la señalada en las tablas salariales anexas.

Artículo 9.- Vacaciones

Para el personal que permaneciera en alta en la empresa durante todo el año natural, las vacaciones serán de VEINTIDÓS DÍAS LABORABLES.

De estos veintidós días laborables, los trabajadores/las adscritos a la jornada fraccionada que así lo desearán podrán disfrutar veinte días laborables consecutivos, pudiendo tomar los dos restantes en cualesquier momento, siempre que se avise el mando con una/una antelación mínima de 48 horas y que ese beneficio no afecte al proceso productivo de cada labor.

El personal de nuevo ingreso o incorporado de cualesquier situación que no había generado vacaciones tendrá derecho a disfrutar en el dicho año un número de días proporcional al tiempo que se presuponga leve de servicio el 31 de diciembre del mismo año. Si una/una vez efectuado el cómputo de un número fraccionado, se redondeará, en todo caso, por exceso a favor del trabajador/la.

Como norma general, las vacaciones se disfrutarán en la modalidad convenida entre empresa y trabajador/la. No obstante, antes del día 31 de enero de cada año, la representación de la empresa y la de los trabajadores/las elaborarán, conjuntamente, un calendario de vacaciones para el año en curso, estableciéndose un período para posibles reclamaciones que finalizará el 28 febrero.

Los turnos de vacaciones para el personal adscrito a regímenes de trabajo por turnos será de veintiocho días naturales consecutivos, pudiendo disfrutar los dos restantes en cualesquier momento, siempre que se avise el mando con una/una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y que ese beneficio no afecte a más de un trabajador/la por turno dentro de cada servicio o sección.

Los trabajadores/las que, a consecuencia de I. T., no habían podido disfrutar de sus vacaciones dentro del año natural, podrán hacerlo a partir de la fecha en que tenga lugar su alta médica.

Artículo 10.- horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada común de cada trabajador/la, según el horario o régimen de jornada asignada a su puesto de trabajo.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias se realizará de acuerdo con los preceptos contenidos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Su ejecución por parte del trabajador/la, dentro de los límites/límites previstos en el apartado 2 del dicho texto legal, será voluntaria, excepto en los supuestos que recoge el apartado 3 del mismo artículo, esto es, cuando se trate de prever o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin que estas se computen dentro del límite máximo de horas autorizadas.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Se establece, para aquellos trabajadores/las que así lo desear, la opción entre descansos compensatorios o su retribución en metálico para las horas extraordinarias y/o festivas que se realicen.

En el supuesto de optar por descansos, estos se verán incrementados por cada hora extraordinaria realizada en un 50% (30 minutos), y en un 75% (45 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos.

Los descansos quedarán regularizados cada dos meses y el aprovechamiento resultante se llevará a efecto como máximo en la segunda quincena del tercer mes.

Si el trabajador o trabajadora optara por esta modalidad de descanso, deberá comunicarlo en la oficina de obra, a su administrativo, dentro de los tres primeros días del mes siguiente a la realización de las mencionadas horas.

Por motivos debidamente justificados y para resolver asuntos de índole particular, el trabajador o trabajadora podrá solicitar el descanso o descansos compensatorios antes del plazo señalado, comunicándoselo a su mando respectivo, siempre y cuando su aprovechamiento no implique problemas funcionales en el servicio que presta el trabajador.

Mensualmente, la empresa informará la representación de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador/la y sus causas. Esta información será facilitada, como máximo, los días quince de cada mes, y los representantes legales del personal deberán justificar la recepción.

A consecuencia de los acuerdos adoptados en pasadas negociaciones colectivas, se acuerda que con efectos de 1 de Enero de 2016, el valor de la hora extra quedará equiparado al valor de la hora común para cada una de las categorías.

Además, a partir de la firma de este convenio, el valor de la hora festiva será lo que resulte de incrementar un 17% el valor de la hora extra que en cada momento se establezca para cada una de las categorías recogidas en el Convenio

Artículo 11.-Permisos retribuidos

Se consideran con pleno derecho a retribución los permisos que en su forma y extensión se citan a seguir:

1. Fallecimiento de padres, padrastros, abuelos, hijos –mismo políticos–, cónyuges, netos, hermanos y hermanos políticos: TRES DILAS LABORABLES, ampliables a CINCO DILAS en caso de necesidad de desplazamiento a localidades distantes cien o más kilómetros del centro de trabajo.

2. Nacimiento o adopción de hijo: tres dilas laborables, ampliables a cinco dilas en el mismo caso de desplazamiento

3. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. Matrimonio o formalización de pareja de hecho legalmente constituida del trabajador/la: quince dilas natural e ininterrumpidos.

5. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que dé lugar la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, padrastros, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos, hermanos hasta políticos y netos: tres dilas natural, ampliables a cinco dilas en el mismo caso de desplazamiento.. Lo disfrute de estos dilas podrán realizarse de forma alterna según las necesidades del trabajador, previa notificación a la empresa, y siempre que se acredite el mantenimiento de la situación que dio lugar al disfrute del permiso.

6. En el caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos –mismo políticos–: UN DÍA NATURAL, ampliable a TRES DILAS en el mismo caso de desplazamiento.

7. Por cambio de domicilio: UN DÍA NATURAL.

8. Por renovación del carné de conducir: UN DÍA LABORABLE. Para los trabajadores/las que tengan la categoría profesional de conductores en la empresa: EL TIEMPO NECESARIO.

9. Por citación judicial: EL TIEMPO NECESARIO.

10. Por otros deberes inexcusables de carácter público: EL TIEMPO NECESARIO.

11. Por elecciones a cargos públicos: EL TIEMPO NECESARIO.

12. Por citaciones de la Administración: EL TIEMPO NECESARIO.

13. Por asistencia la consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, siempre que sea por prescripción del médico de atención primaria, con la excepción de aquellas especialidades que no requieran el dicho trámite: EL TIEMPO NECESARIO.

14. Por asistencia la consulta del médico de atención primaria de la Seguridad Social o particulares: HASTA TRES JORNADAS COMPLETAS Y COMO MÍNIMO 24 HORAS/AÑO.

15. Por donación de sangre: EL TIEMPO NECESARIO (mínimo de cuatro horas y resto según prescripción facultativa).

16. Por fallecimiento de tíos carnales: UN DÍA LABORABLE.

17. Por fallecimiento de otros familiares al cargo del trabajador/la y demostrada convivencia: UN DÍA LABORABLE.

18. Tendrá la consideración de permiso retribuido, cuando el trabajador deba acompañar, a su hijo menor de edad al servicio de urgencias. Se dispondrá del tiempo indispensable para eso, con un máximo de 16 horas anuales.

19. Para la renovación de él DNI el pasaporte, 1 dila laboral, siempre que él horario de la cita coincida con horario de trabajo

Artículo 11 bis.- Ley 39/1999

Será de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre , y demás disposiciones vigentes, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; se mantienen, no obstante, las condiciones más beneficiosas que pudieran resultar en cuanto a permisos retribuidos.

Esta comisión hace suya, muy particularmente, la modificación de la dicha ley en el que a la protección de la maternidad se refiere y todo el relativo a los permisos retribuidos recogidos en el art 37 puntos 4, 4 bis, 5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

De igual modo, será de aplicación la Ley 3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre todo en lo relativo a evitar cualesquier tipo de discriminación directa o indirecta y a promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En este sentido, el uso del término «trabajador» se hace de forma genérica, haciendo referencia con él indistintamente tanto a hombres como a mujeres.

Artículo 12.- Licencias no retribuidas

Los trabajadores/las podrán disfrutar de hasta CUATRO DÍAS de licencia al año, sin derecho a retribución, ampliables a SIETE DÍAS en casos excepcionales debidamente justificados, para resolver asuntos particulares, luego de la petición del oportuno permiso con una/una antelación mínima de 48 horas a la iniciación del turno en la que pretendan faltar. Estos permisos se concederán siempre que su aceptación no implique problemas funcionales para el servicio encomendado.

Artículo 12 la.- Permisos para exámenes y privación de libertad

Habían regido las disposiciones vigentes que regulen estas materias.

Artículo 12.b.- Excedencia voluntaria

Una vez cumplidos los requisitos establecidos en el artículo 46 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo , Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

El personal que se acoja a una/una excedencia voluntaria sin derecho a reserva de puesto segundo la normativa legal de aplicación general tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia, siempre que eso sea posible por razones productivas. Si el reintegro al trabajo no pudiera hacerse en el mismo puesto de trabajo durante ese primer año de la excedencia, el reintegro se producirá en otro distinto que sea compatible en función de la especialidad profesional y categoría del trabajador en excedencia.

En caso de cuidado de un familiar se estará al dispuesto en el artículo 46 del Y.T.

Artículo 13.- Personal de turnos

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias que concurren en este personal, razones de organización aconsejan como sistema menos perturbador en el aspecto funcional que continúen guardando el mismo sistema de revezamientos y de descansos cíclicos que vienen observando.

13.1.- Personal en turno el 24 y 31 de diciembre

El personal adscrito al régimen de turnos 3 T4/5 y que trabaje en esta situación los días 24 y 31 de diciembre, y siempre que estos días sean considerados no laborales, se le entregará, con independencia del salario normal y por el fondo para fines asistenciales, una/una gratificación por día trabajado y para todas las categorías (año 2022) de 154,09€

Para los años 2023 y 2024, esta cantidad será revisada en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

13.2.- Dobles turnos 3t/4/5

Aquel trabajador/a que trabaje en jornada de turnos 3T/4/5, en el supuesto de que se vea obligado a doblar jornada por ausencias imprevistas, cambios de relevo o refuerzos de turno, generará:

- las horas propias de su jornada,
- ocho horas extraordinarias por doblar,
- descanso la jornada del día siguiente.

Por otra parte, la aquel trabajador/a que estuviera prestando sus servicios en jornada normal y, una/una vez cumplida esta, si viese obligado a doblar por las mismas causas anteriores para sustituir otro trabajador que trabaje en turnos 3T/4/5, se le aplicará idéntico derecho generado que el señalado arriba.

En caso de que por causas excepcionales fuera necesario que trabajara en la jornada del día siguiente, mediando descanso de 12 horas entre jornadas, todas las horas que realice serán abonadas como horas extra.

Este artículo no aplicará al personal en régimen de trabajo a destajo

13.3- Almuerzos o cenas

A aquellos trabajadores/las a los que, por falta de relevo o por cualquier otra emergencia imprevista, si les ordene doblar la jornada, se les proporcionará el almuerzo o la cena, si no pueden abandonar su centro de trabajo.

El trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo, para poder comer o cenar por un tiempo máximo de 56 minutos, aunque la ausencia se tuviera que llevar a cabo fuera de las horas habituales previstas la tal fin.

Se les abonará su importe a precio «menú del día» de poderles autorizar la salida para efectuarla fuera del centro de trabajo, pero no en su domicilio, contra entrega de la factura correspondiente.

Artículo 14.- Retenes

Los trabajadores/las que lo desear, dado que será voluntario, podrán apuntarse para efectuar retenes que se registrarán por el siguiente:

- Cuando les corresponda el dicho retén, deberán estar siempre localizados, para la cual facilitarán un teléfono de contacto en la oficina de la empresa.
- Los trabajos programados no se considerarán retén.
- El retén tendrá lugar siempre fuera de la jornada normal de trabajo.
- Los trabajos que se ejecuten se corresponderán con los del objeto del retén.
- Una/Una vez recibido el aviso de comparecencia, el trabajador/a se presentará como máximo en la hora siguiente a la de la llamada.
- Se abonarán las horas que realmente se trabajen con carácter de extraordinarias o festivas en cada caso.
- Se nombrarán retenes para andamios y calorifugado, los 365 días del año.
- El retén lo formarán tres personas.
- Los equipos de retén los formará el personal adscrito a cada departamento y quien se apunte al retén deberá acudir obligatoriamente.
- Siempre que el retén sea llamado a trabajar y esas horas de trabajo coincidan con el horario de almorzar o cena, la empresa abonará dicho almorzar o cena.
- Los trabajadores que sean avisados entre las 1h y las 8h para la realización de cualesquier trabajo, tendrán ganada la jornada del día siguiente las siguientes reglas:
 - Si se les llama para venir a las 6 de la mañana, se trabajará de 6 a la hora en que llegue el equipo de jornada normal y se hará el relevo a pie de andamio, teniendo el resto de la jornada común ganada.
 - Si se les llama para trabajar por la noche y se continúa trabajando hasta las 6, tiene la jornada ganada.
 - Si se elabora en él retiene todos los días de la semana laboral y el cómputo de horas del fin de semana y de 16h se descansará el primero día laboral siguiente, salvo que por razones organizativas no fuera posible realizar el descanso ese día, en cuyo caso se descansará dentro del plazo máximo de los 15 días siguientes
- Retribución para el año 2022:
 - 38,22 € por estar disponibles los sábados, domingos y festivos.
 - 32,76 € por estar disponibles los días laborables en caso de necesidad.
 - 32,76 € si son llamados.
 - 0,25 € por km ida/vuelta desde su domicilio siempre que el trabajador use su propio vehículo

Para los años 2023 y 2024, estas cantidades serán revisadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales, salvo el importe del Km que se mantiene en 0,25€

CAPÍTULO CUARTO.- CONTRATACIÓN

Artículo 15.- Formalización de los contratos

Los contratos de trabajo, sea cual fuere su modalidad, se formalizarán por escrito y, si así lo determina la ley, se registrarán en la Oficina de Empleo. Asimismo, se dará cuenta al Comité de Empresa y, si el trabajador/a solicitar, al Sindicato por él elegido, siempre que este tenga sección sindical reconocida en el propio centro de trabajo.

15.1.- Contratos de formación y de prácticas

En el caso de se concertar estos contratos, regirá el establecido en la ley, excepto en lo referente al salario. Los trabajadores/las contratados bajo estas modalidades percibirán las siguientes cantidades:

- Durante lo primero año, el 75% del salario correspondiente de la categoría en la que se presuponga que pueda ser contratado una/una vez finalizado el período de formación o prácticas.

- Durante lo según año, el 85% del salario correspondiente de la categoría en la que se presuponga que pueda ser contratado una/una vez finalizado el período de formación o prácticas

Artículo 16.- Período de prueba

El período de prueba, que se concertará por escrito, será de DIEZ DILAS de trabajo para los peones y especialistas y de TREINTA DILAS para los oficiales.

Artículo 17.- Eventualidad

Los trabajadores/las contratados con el carácter de eventuales o por tiempo determinado, al final de la vigencia de sus contratos de trabajo pasarán a la situación de trabajador/a indefinido, siempre y cuando existan en la empresa trabajos de su especialidad y categoría en los que puedan ser colocados.

Se seguirá el mismo criterio en el supuesto de que, aunque no haya puestos vacantes de su propia categoría, sí lo hubiera de otra inferior y especialidad apropiada a los conocimientos del trabajador/la y siempre que éste lo solicite y acepte las condiciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

La empresa se compromete a formalizar un nuevo contrato de fijo a dos trabajadores/las a tiempo completo de CYRGASA en el año 2023 y a otro en el año 2024. Para eso se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la vinculación a la empresa, la antigüedad y otros que, a juicio de las partes, habían sido plasmados en los estatutos de la bolsa de empleo creada en su día. De todo el previsto en este artículo se facilitará información previa a la representación de los trabajadores/las.

Para fijar quién serán los trabajadores/las afectados, se aprovecharán las reuniones que se efectúen entre a las dos partes en la última quincena del primero semestre del año, en un lugar y hora por determinar.

CONTRATOS INDEFINIDOS

El máximo de contratos de trabajo temporales (eventuales o por obra) para trabajos habituales propios de los contratos de servicios o mantenimientos permanentes no podrá superar el 25% del personal destinado a esos trabajos. Esta limitación no se aplica a trabajos puntuales o especiales diferentes de los contratos de servicios o mantenimientos permanentes

Indemnización al cese. Eventuales

De acuerdo con la Ley 12/2001, al expirar el tiempo convenido por realización de la obra o servicio objeto del contrato, a su final, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador/a tendrá derecho a recibir la indemnización por fin de obra de cuantía equivalente aparte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 dilas de salario por cada año de servicio.

Artículo 17 bis.- Jubilaciones

La empresa se compromete a cubrir las bajas que se produzcan por invalidez permanente total o absoluta, jubilación o muerte de sus trabajadores/las fijos, de entre su personal eventual, pasando estos ala condición de fijos.

Jubilaciones anticipadas

La empresa, dentro de los límite/limites de sus facultades de organización y de la atención a las necesidades de su idóneo funcionamiento, estudiará las peticiones que se le formulen a través del Comité de Empresa en materia de jubilación anticipada o parcial de los trabajadores/las que a soliciten.

Para que la dicha jubilación sea efectiva, tendrán que estar de acuerdo empresa y trabajador/la.

En virtud de las negociaciones mantenidas para lo asinamento del convenio, la empresa acepta formalizarles el contrato de jubilación parcial a aquellos trabajadores/las que, cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley, así lo solicitar. No obstante, regirá el que disponga la ley en cualesquier momento respecto al contrato de jubilación parcial y de relevo.

Durante la vigencia de este convenio y siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos exigidos en la ley que permitan su jubilación parcial con reducción del 75% de su jornada o el porcentaje que indique la ley en cada momento, la empresa se compromete a hacer un contrato indefinido desde lo primero momento al trabajador/a remudista. En estos supuestos se daría por cumplido, en el momento de firmar el contrato de relevo indefinido, el artículo 17 bis.

CAPÍTULO QUINTO.- FONDO ASISTENCIAL

Artículo 18.- Fondo asistencial

18.1.- Fines

Se constituye un fondo para fines asistenciales que tendrá por objeto:

la) Cubrir hasta lo 100% del salario real garantizado por el convenio al personal en situación de IT, tanto derivada de enfermedad común como de accidente no laboral, así como a que tenga su origen en un accidente laboral o enfermedad profesional. El dicho complemento lo percibirá el trabajador/la en las siguientes condiciones:

I. Con carácter general, a partir del decimosexto día de baja por enfermedad común o accidente no laboral. Sin perjuicio del anterior, ambas partes se comprometen a que, a través de la Comisión del Fondo, si estudien los índices medios de absentismo de los tres últimos años para, luego de la exclusión de determinadas enfermedades y accidentes de circulación, fijar un índice de referencia para sostener la dicha prestación de enfermedad, índice que deberá fijar la Comisión Gestora en un plazo máximo de seis meses.

Ambas partes acuerdan que, de incrementarse los dichos índices, no sería posible sostener el nivel asistencial previsto y, en cuyo caso, debería retornarse a la prestación a partir del trigésimo primero día de baja.

II. A partir del primero día, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica y siempre que exista baja por IT.

III. En todo caso, el complemento se extinguirá al causar alta el trabajador/la, cumplir la edad legal de jubilación o pasar a la situación de invalidez provisional o a la incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

b) Lo dicho complemento le cubrirá, asimismo, hasta el 100% del importe de las pagas extraordinarias, en el supuesto de permanecer de baja por enfermedad o accidente durante todo o parte del semestre anterior al pago de tales gratificaciones. El dicho derecho nace desde el primero día de baja.

En todo caso, de causar baja en la empresa antes de la finalización del semestre, se le abonará a parte proporcional en el momento de la liquidación.

18.2.- Beneficiarios

Serán beneficiarios todos los trabajadores/las comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio y que se regulen por él.

El trabajador/a que, por cualesquier causa, cesara en el plantel de la empresa no tendrá derecho a reclamar del Fondo las cantidades por él allegadas.

18.3.- Obtención de ayuda

El trabajador que cause baja por enfermedad o accidente, obtendrá de la Comisión Gestora la concesión de la ayuda que, de acuerdo con las presentes normas, le corresponda.

Cuando a juicio de la Comisión Gestora existan indicios razonables para presumir alguna irregularidad en la situación de baja, podrá requerir el trabajador/a para someterse a un reconocimiento de un médico que esta designe; los gastos originados por este reconocimiento serán a cargo del Fondo.

Para adoptar esta medida será inexcusable la opinión unánime o, por lo menos, mayoritaria de la Comisión Gestora.

18.4.- Dotación del fondo

El fondo se nutrirá de la aportación del 1% de la base de cotización de la Seguridad Social por parte del trabajador/la, mismo si se encuentra en situación de I. T., que será deducido mensualmente de su nómina y de un porcentaje de igual cuantía a cargo de la empresa, con la excepción de los trabajadores/las con contrato de formación cuya aportación será a cargo de la empresa mientras no se produzca un cambio sustancial en materia de cotización.

18.5.- De la Comisión Gestora

La comisión gestora se reunirá antes del día 20 de cada mes, para hacer efectivas las ayudas que correspondan como muy tarde el día 20.

La Comisión Gestora estará formada por cuatro miembros: dos en representación de los trabajadores/las y otros dos en representación de la empresa.

La representación de los trabajadores/las será nombrada entre los miembros del Comité de Empresa. Será presidente/a quien designe la Comisión por unanimidad o, en su caso, por mayoría; y secretario/la un vocal de la Comisión, que será nombrado de forma trimestral, toda vez que la designación recaerá, alternativamente, una/una vez entre los representantes de los trabajadores/las y a siguiente entre los de la empresa.

La validez de los acuerdos de la Comisión Gestora requerirá la mayoría absoluta de sus componentes.

Será misión de la Comisión Gestora el control y exacto cumplimiento de esta normativa.

Mensualmente, la Comisión Gestora pondrá en conocimiento de los trabajadores/las, a través de los tableros de anuncios, los acuerdos tomados y el estado de las cuentas.

18.6.- Situación del fondo

El fondo estará situado en una/cuenta bancaria a disposición de la Comisión Gestora, y será imprescindible la firma mancomunada de dos de sus miembros, uno de los designados por los trabajadores/las y otro de los nombrados por la empresa, para la retirada de los fondos.

Los ingresos en la cuenta se harán mensualmente, una/una vez abonadas las cantidades acordadas por la Comisión Gestora. La retirada de fondos se hará igualmente de forma mensual, una/una vez acordadas por la Comisión Gestora las ayudas que correspondan.

18.7.- Importe máximo del fondo

El importe máximo del fondo, computado mensualmente, una/una vez liquidadas todas las ayudas previstas en los fines de este Fondo Asistencial, no podrá exceder de DOCE MIL EUROS.

En caso de que durante tres meses consecutivos se supere el dicho límite, la Comisión Gestora deberá promover una/una reducción de las aportaciones de los próximos meses hasta situarse en el límite.

El 30 de junio y el 30 de noviembre, se hará una/una revisión de las disponibilidades del Fondo y, si no permitieran cubrir las ayudas previstas en el apartado 16.1 de este capítulo, la Comisión Gestora establecerá una/una aportación extraordinaria, que satisfarán entre la empresa y los trabajadores/las, a partes iguales, en las pagas extraordinarias de julio y Nadal, respectivamente.

Del mismo modo, en el supuesto de producirse alguna situación excepcional derivada de hechos imprevisibles y realmente graves (por ejemplo: un accidente colectivo) que hiciera insuficiente el saldo del fondo disponible, para abonar las cantidades pactadas, la Comisión Gestora solicitará de la Comisión de Vigilancia de este convenio la gestión ante la empresa y ante los trabajadores/las para establecer una/una cuota extraordinaria, suficiente para hacerles frente a las dichas ayudas.

18.8.- Cancelación del fondo

La Comisión Gestora podrá proponer la cancelación del fondo, y, si así lo aprueban la empresa y la asamblea de trabajadores/las, disponer de la distribución del activo en ayudas de tipo social. Esta medida, en cualesquier caso, deberá coincidir con el final de la vigencia del convenio colectivo. La cancelación del fondo será obligatoria/será obligatorias en el supuesto de que se produjera el cierre del centro de trabajo.

18.9.- Accidentes de trabajo

La cobertura que se establece en este artículo para el personal en situación de I. T., cuando derive de accidente de trabajo, se aplicará desde lo primero día de la baja y será a cargo exclusivo de la empresa.

CAPÍTULO SEXTO.- OTRAS ATENCIONES SOCIALES**Artículo 19.- Seguro colectivo**

Para cubrir, en la medida del posible, las consecuencias derivadas del fallecimiento o incapacidad total o absoluta del trabajador/la, a consecuencia de accidente laboral o no laboral las 24 horas y los 365 días del año, o la enfermedad profesional, se establece un SEGURO COLECTIVO con cargo a la empresa.

Para el año 2022 las coberturas y sumas aseguradas serán:

- Por fallecimiento: 45.215,58 €
- Incapacidad: 60.287,65€

Estas coberturas se harán efectivas en la fecha de la firma del preacuerdo del convenio.

Para los años 2023 y 2024, el porcentaje para incrementar será el mismo que se aplique a la tabla salarial y tendrán efectividad a partir del día siguiente en que a Comisión negociadora apruebe las tablas para cada uno de esos años

Artículo 20.- Bolsa de vacaciones

Se establece una/una ayuda de almorzar/bolsa de vacaciones con una/una cuantía que figura en las distintas tablas salariales anexas y que se hará efectiva a los trabajadores/las al inicio de su período de vacaciones. El personal de nuevo ingreso percibirá a parte proporcional al tiempo trabajado. Esta cantidad no será absorbible durante la vigencia de este convenio.

Artículo 21.- Ropa de trabajo y aseo

El trabajador/a tendrá derecho a dos fundas o trajes de trabajo la elección del trabajador/la y dos camisas por cada año de servicio prestado, y la una/una tercera en caso de necesidad, así como a la entrega de dos toallas por año. Al personal de nuevo ingreso se le entregará la dotación de dos fundas o trajes en el momento de su contratación, siempre que esta sea igual o superior la un mes, y siempre en el bien entendido de que su duración será de seis meses.

Si el trabajador/a causara baja en la empresa antes de finalizar los seis meses de duración de las piezas, y vuelve a ser contratado nuevamente, tendrá que seguir utilizando las piezas que le entregaron en su día, y hasta que estas cumplan el tiempo reglamentario.

No obstante, en los trabajos excepcionalmente sucios, como son el brascaxe y hornos de cocción, el número de piezas a entregar será de 3, en vez de 2, sin perjuicio de que asimismo se les atiende en cualesquier urgencia.

La empresa se compromete a mantener en todo momento un stock suficiente para facilitar las entregas necesarias, así como a mejorar el tamaño y la calidad de las toallas y demás piezas de trabajo, si fuera necesario.

Le corresponderá al Comité de Seguridad y Salud cuidar el cumplimiento del precedente compromiso.

No obstante, en los trabajos excepcionalmente sucios, como son la brascaxe y hornos de cocción, el número de piezas que se entreguen será de tres, en vez de dos, sin perjuicio de que, asimismo, sea atendida cualesquier emergencia.

Las piezas se entregarán el 1 de octubre (equipamiento de invierno) y el 2 de mayo (equipamiento de verano) de cada año.

Cada mes de octubre y solo a los trabajadores/las expuestos en su puesto a inclemencias meteorológicas, se dotarán de un chaquetón de abrigo o chaleco, la elección del trabajador/la, que tendrá una/una duración de dos años

Todo lo anteriormente señalado sobre dotación de prendas será de aplicación siempre y cuando los servicios que se realicen no requieran la dotación de EPI específicos del puesto de trabajo.

A partir de la firma del presente convenio, la empresa asume el lavado de las siguientes piezas de trabajo, con la periodicidad establecida a continuación:

- Pantalón y camisa: 1 a la semana.
- Chaqueta: 1 cada 2 semanas
- Ropa abrigo: 1 al mes durante los meses de invierno

Solo en casos excepcionales, se podrán lavar las piezas de trabajo con una/una periodicidad inferior a la pactada.

Uso de la ropa:

Los usuarios/las están obligados a presentarse con ella en sus puestos de trabajo. Deberán poner a debida diligencia en su conservación y limpieza. Por ser propiedad de la empresa, solo podrá usarse durante las horas de servicio.

Si durante la vida asignada a las piezas los usuarios cesaran en el servicio a la empresa, regirá el dispuesto en el párrafo segundo de este artículo. Terminado el período de vida, o cuando sean dadas de baja, pasarán a ser propiedad de sus usuarios.

En el caso de relevo de EPI, los equipamientos sustituidos serán devueltos obligatoriamente a la empresa.

Artículo 22.- Reconocimiento médico

La empresa garantizará los elementos necesarios para una/una vigilancia específica, en relación con los riesgos de los puestos de trabajo, ajustándose a los protocolos específicos establecidos por el ministerio correspondiente.

Salvo que el trabajador optara por utilizar su vehículo propio para desplazarse al centro sanitario donde será efectuado el reconocimiento médico, la empresa vendrá obligada a facilitar el medio de transporte con conductor.

Especial atención corresponderá a los puestos con riesgos para el embarazo y la lactancia.

Todo trabajador/a tendrá el derecho y el deber de pasar, como mínimo, un reconocimiento al año. Los reconocimientos se realizarán, excepto imprevistos, entre lo 1 de marzo y el 30 de junio de cada año.

CAPÍTULO SÉPTIMO.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Artículo 23.- Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano máximo de representación colegiada del personal en el centro de trabajo.

Los componentes del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de DIECISÉIS HORAS MENSUALES, retribuidas como horas realmente trabajadas, para el ejercicio de sus funciones.

Las dichas horas podrán ser computadas bimensualmente en forma global y distribuidas entre sus miembros segundo su propio criterio.

Quedan excluidas del conjunto de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección de la empresa y las dedicadas a la negociación colectiva.

El Comité de Empresa dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones. También se dispondrá de un tablero de anuncios. Los miembros del Comité de Empresa o delegados/las de personal no podrán ser despedidos ni sancionados dentro del período del ejercicio de sus funciones ni en los dos años siguientes a su mandato, siempre que el despido o la sanción se basen en la acción del trabajador/la en el ejercicio de sus funciones.

Si la representación de los trabajadores/las lo solicita, la empresa adquiere el compromiso de tener reuniones con carácter trimestral donde informará a la dicha representación del establecido en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.-Secciones sindicales

La empresa reconoce las secciones sindicales en su seno y otorga a sus miembros las mismas garantías que a los miembros del Comité de Empresa.

Las distintas secciones sindicales podrán:

- a) Hacer propaganda sindical o laboral a través del tablero de anuncios asignado al Comité de Empresa.
- b) Cobrar las cuotas sindicales dentro del horario de trabajo sin interrumpir el proceso productivo.
- c) En caso de solicitarlo, cobrar las cuotas sindicales a través de la nómina, con la autorización expresa del interesado.
- d) Convocar asambleas fuera del horario de trabajo.
- y) Las dichas horas podrán computarse bimensualmente en forma global y distribuidas entre sus miembros segundo su propio criterio.

Las secciones sindicales presentes en el asinamento de este convenio disfrutarán de un crédito mensual de DIECISÉIS HORAS cada una para el ejercicio de sus actividades. Estas secciones sindicales son CCOO, CIG y UGT

Artículo 25.- comité de Seguridad y Salud

Se estará a todo el dispuesto en la vigente Ley de prevención. Sus miembros podrán ser elegidos por la asamblea entre sus trabajadores/las. Sus funciones irán encaminadas a controlar y velar por el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud. Si el riesgo de accidente ser inminente, el Comité de Seguridad y Salud podrá acordar la paralización de las actividades hasta que se solucione el motivo de peligro.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una/una vez al mes, dentro de las horas de trabajo, sin perjuicio de aquellos casos especiales que, por su gravedad, requieran una/una reunión extraordinaria.

Cada miembro del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de un crédito de 4 horas mensuales retribuidas como horas realmente trabajadas para el ejercicio de sus funciones, dentro de las que no se computarán las horas utilizadas para la reunión mensuales ni para posibles investigaciones de accidentes o incidentes.

Las dichas horas podrán computarse bimensualmente en forma global y distribuidas entre sus miembros segundo su propio criterio.

Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud

En cumplimiento del dispuesto en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se crea el Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo de la empresa CYRGASA, como órgano paritario y colegiado de participación, coordinación y consulta en materia de prevención, en el que se atenderá a las especialidades de cada puesto de trabajo, en orden a promover los programas adecuados para reducir los riesgos laborales y mejorar los ambientes de trabajo, perfeccionando los niveles de protección.

Este Reglamento tiene como finalidad regular de forma sistemática, ordenada y precisa el funcionamiento del citado Comité, garantizando la participación colegiada en el diseño de la política de prevención de riesgos laborales y en el control de la ejecución de las medidas destinadas a promover la mejora de las condiciones de trabajo, dando así cumplimiento al dispuesto en el apartado 3 del citado artículo 38, que establece que el Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En su virtud, y por acuerdo unánime de los integrantes del comité de seguridad y salud de CYRGASA en sesión celebrada el día 16 de Septiembre de 2015, se aprueba el presente reglamento, de acuerdo con el siguiente articulado:

Disposiciones Generales

1°. Denominación.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral de CYRGASA es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2°. Actuaciones.- Las actuaciones que lleve a cabo el Comité de Seguridad y Salud deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y, en cualesquier caso, con representación de ambas partes.

3°. Composición.- El comité de Seguridad y Salud de CYRGASA está formado por los delegados y delegadas de prevención de una parte, y por los representantes de la empresa, en número igual al de delegados y delegadas de prevención, por otra.

4°. Presidente y Secretario.- El cargo de Presidente y Secretario recaerán indistintamente sobre un miembro de la parte empresarial o de los delegados y delegadas, la propuesta de cada una de las partes, y según acuerdo que se adopte en CSS. Dichos cargos tendrán una/una duración anual y se harán por turnos rotativos.

5°. Duración.- La duración del mandato de los miembros del Comité de Seguridad y Salud será de cuatro años.

Cuando alguno de los delegados y delegadas de prevención cese en el ejercicio de su actividad, por causas justificadas, antes de finalizar el período correspondiente, a parte afectada procederá a designar un nuevo representante.

6°. Competencias.- El CSS conocerá de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, sus competencias y facultades serán las tipificadas en el artículo 39 de la LPRL.

Corresponden las siguientes funciones:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la ley de Prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- d) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- y) Conocer directamente a situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- f) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- g) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normativas sobre prevención de riesgos laborales.

7°. Colaboración con la Inspección de Trabajo.- En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia, entre otros, el Comité de Seguridad y Salud, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

8.º Garantías.- A los delegados y delegadas de prevención, como representantes de los trabajadores y trabajadoras, les será de aplicación el previsto en el artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, relativo a materia de garantías y al tiempo utilizado para lo desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los asistentes a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud deberán guardar sigilo sobre las informaciones a las que tuvieran acceso por razón de su cargo.

9°. Reuniones comunes y extraordinarias.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de forma común mensualmente y de forma extraordinaria cuando lo solicite un de las partes.

El presidente convocará, además, reunión extraordinaria cuando se de alguna de las siguientes situaciones:

- a) Accidente de trabajo grave
- b) Incidentes con riesgo de poder ocasionar un daño grave a los trabajadores.
- c) La solicitud de por lo menos, una/una tercera parte de sus miembros, mediante escrito motivado.

10°. Adopción de acuerdos.- Los acuerdos del Comité serán adoptados por mayoría simple. En caso de empate se abrirá un turno de intervenciones y se realizará una/una noticia votación. El CSS acordará el procedimiento para resolver los casos de empate.

No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure en el orden del día, salvo que estén presentes la totalidad de sus miembros y sea declarada la urgencia del asunto por unanimidad.

11°. Participación en reuniones.- En las reuniones del CSS podrán participar con voz pero sin voto:

- a) Delegados sindicales
- b) Los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del CSS.
- c) En iguales condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una/una especial cualificación información respecto de concretas cuestiones que se debatan en la reunión.
- d) Técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así el acorde el propio CSS

12°. Actas y orden del día.-

a) Al finalizar cada reunión se levantará un Acta en la que deberá quedar reflejado:

- Lugar y día de la reunión
- Asistentes
- Temas expuestos
- Temas pendientes

- Acuerdos adoptados
- Fecha de la próxima reunión del Comité
- Firma y nombre de los asistentes

b) El Secretario se encargará de redactar y pasar a ordenador el acta de las reuniones y entregará una/una copia la cada miembro del Comité en la siguiente reunión, previa firma de la misma

c) Como mínimo una/una semana antes de la siguiente reunión, Presidente y Secretario, elaborarán el orden del día incluyendo:

- Temas pendientes de reuniones pasadas
- Nuevos temas que aparezcan en el transcurso del mes desde la última reunión

Una/Una vez confeccionado el orden del día, lo darán a conocer al resto de los miembros del Comité, como mínimo con una/una semana de antelación a la celebración de la reunión convocada.

13. Modificación del Reglamento.- Este Reglamento podrá ser modificado la petición de un tercio de los componentes del Comité de Seguridad y Salud. El acuerdo de modificación deberá ser aprobado por dos tercios, por lo menos, de sus componentes

Artículo 26.- Derecho de reunión y asamblea

Las asambleas de trabajadores/las que se realicen en el centro de trabajo se regirán de conformidad con la normativa vigente, muy especialmente, en cuanto a la facultad de convocatoria, presidencia, personas ajenas a la empresa que deban asistir, orden del día de los asuntos que se han tratar, comunicación a la dirección de la empresa, forma de realización, lugar de reunión, votaciones y demás derechos y deberes.

Cuando se trate de asambleas informativas sobre negociación colectiva, deberán cumplirse, además de los requisitos expuestos, los siguientes:

la) que se comunique al jefe de obra con una/una antelación mínima de 48 horas;

b) que su realización tenga lugar fuera de las horas de trabajo. En este caso, la empresa abonará, con carácter de comunes, ata un máximo de TRES HORAS ANUALES.

CAPÍTULO OCTAVO.- RETRIBUCIONES

Artículo 27.- Conceptos retributivos

La retribución estará integrada por los conceptos retributivos que se indican a continuación y cuya cuantía figura recogida en el anexo salarial:

- salario base
- plus de jefatura de equipo
- plus de régimen de turnos
- plus de nocturnidad
- plus de domingos
- gratificaciones extraordinarias
- horas extraordinarias
- complemento salarial festivo
- bolsa de vacaciones
- dietas
- antigüedad
- plus turno
- plus sabado
- cambio turno puerto

Artículo 28.- Regulación de los distintos conceptos

28.1.- Salario base

Según las tablas salariales anexas.

28.2.- Nocturnidad

Tendrán la consideración de trabajos nocturnos los efectuados entre las 22 horas y las 6 horas, respondiendo su regulación a los siguientes criterios:

la) Trabajando en el dicho período menos de CUATRO HORAS, se cobrará la bonificación de las cuatro horas trabajadas en el período nocturno.

b) Se exceden de CUATRO HORAS las realizadas en el dicho período, se percibirá la bonificación correspondiente a todas las horas de la jornada, estén o no comprendidas en el dicho período nocturno.

c) Para los 3 años de vigencia de convenio, se pacta un incremento de 2 € para cada anualidad.

El importe de 2022 figura en las tablas salariales anexas.

28.3.- Régimen de turnos

Por el hecho de desempeñar el trabajo en régimen de turnos, se percibirá un plus cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

Ningún trabajador/la podrá oponerse a ocupar, en calidad de «correquendas», el turno de trabajo que le ordene la empresa para sustituir la ausencia del titular, luego del aviso según la práctica de costumbre.

Si por este motivo llegara un trabajador/la a realizar la dicha función de «correquendas» 100 días o más, cobrará el plus de turnos durante todo el año.

En todo caso, entre el final de la jornada común y el inicio del trabajo en «correquendas» mediará un tiempo no inferior a doce horas.

El incremento para este concepto será de:

Año 2022: 1€ cada día

Año 2023: 6%

Año 2024: 6%

28.4.- Jefatura de equipo

El personal que desempeñe la función de jefe de equipo percibirá un plus, cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

28.5.- Plus de domingos

El personal de turnos que, a consecuencia de su propio régimen de trabajo, esté obligado a trabajar en domingos percibirá por cada domingo trabajado un plus cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

28.6.- Complemento salarial festivo

Su valor figura en la tabla salarial anexa y lo percibirán los trabajadores/las de turnos que trabajen en días festivos, excluidos los domingos.

28.7.- Plus sábados

El personal de turnos que, a consecuencia de su propio régimen de trabajo, esté obligado a trabajar en sábados, percibirá, por cada sábado trabajado, un plus cuyo valor figura en las tablas salariales anexas. Este plus no se retribuirá en el supuesto de que el sábado coincida con el festivo, en cuyo caso se cobrará el complemento salarial festivo.

Se acuerda que durante los 3 años de vigencia del presente convenio, el importe del plus sábado quedará equiparado al del plus domingo, de tal forma que a partir del 01.01.2025, ambos conceptos tendrán igual cuantía.

28.8.- Horas extraordinarias

El valor de cada hora extraordinaria trabajada, segundo su distinta clasificación, es lo que figura en las tablas salariales anexas.

28.9.- Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias son dos: gratificación de 25 DE JULIO y gratificación de NAVIDAD

Cada una de estas pagas tendrá el valor que figura en las tablas salariales anexas, y se abonarán, como máximo, el día anterior a 16 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, rateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se genera.

28.10.- Gamas de producción

28.10.1.- Prima de carga y descarga

Se establece una/una prima en función del tonelaje de carga y descarga de buques, de la siguiente cuantía:

De 1-1-22 a 31-12-22

Por cada 1.000 Tm de carga de aluminio y ánodos 15,57.-€

Por cada 1.000 Tm de descarga de bauxita	1,44.-€
Por cada 1.000 Tm de descarga de coque	27,70 .-€

Estas cantidades serán abonadas a los trabajadores/las actualmente asignados al plantel de los servicios del puerto y que ascienden a treinta y uno, en la forma que a seguir se expresa:

— Se parte de una/una previsión anual de carga y descarga para el año 2022 de 110.000 Tm de carga de aluminio y ánodos, 1.200.000 Tm de descarga de bauxita, 75.000 Tm de descarga de coque.

— Estas previsiones distribuidas entre el número de los trabajadores/las del plantel anteriormente indicados da una/una prima cuya cuantía se refleja en las tablas salariales anexas, supuesta una/una plena presencia, que percibirán todos los meses de trabajo, excepto lo de vacaciones.

— Las faltas de asistencia en los días de carga y descarga, sea cual sea el motivo de la ausencia, llevarán consigo la deducción de la parte proporcional correspondiente, que se estima en uno onceavo de la prima mensual por cada día de trabajo de carga y descarga.

— La prima mensual por carga y descarga que se fija en las tablas salariales se entiende como una garantía provisional de la que realmente corresponde por el tonelaje efectivo que se realice durante el año, aunque se hará un seguimiento semestral de resultados.

— En el supuesto de que a tonelaje efectivamente cargado o descargado fuera superior a la prevista, la diferencia resultante por aplicación de la tarifa pactada se les abonará a los trabajadores/eres.

Por el contrario, si a tonelaje efectivamente cargado o descargado fuera inferior a la prevista, la empresa tomará a su cargo —esto sin descuento ninguno a cargo de los trabajadores/las— la diferencia hasta un 20%, y únicamente deducirá a los trabajadores/las en las primas del semestre siguiente lo que exceda del dicho 20%, sin perjuicio de la liquidación final que al final del año corresponda.

28.10.2.- Brascaxe

Los trabajadores/las que presten sus servicios en brascaxe percibirán las siguientes primas dentro de su gama de producción.

— Por hacer una/una junta pequeña: percibirán la retribución correspondiente a una/una jornada común, sea cual sea el tiempo empleado. El equipo que realice esta actividad estará formado por cinco personas que también atenderán a forja.

— Por hacer una/una junta grande: el equipo para una junta grande lo formarán cinco personas, que atenderán también a forja. El tiempo para realizar una/una junta grande se fija en 16 horas o el equivalente a 2 jornadas comunes. Se estima que en cada jornada debe hacerse media junta.

De emplear menos tiempo, se les abonará la retribución correspondiente a una/una jornada común, sea cual sea el tiempo empleado, más una/una prima por junta; la cuantía figura en las tablas salariales anexas. Si por circunstancias no imputables al trabajador/a no se finaliza la tarea diaria en el tiempo señalado, los trabajadores/las se comprometen a permanecer en ese trabajo hasta su final, dados los perjuicios que acarrearía dejar inacabado el trabajo señalado para cada jornada.

Los trabajadores/las afectos a esta instalación, supuesta una/una plena presencia y una/una producción media de DIEZ CUBAS POR MES, percibirán una/una prima mínima cuya cuantía figura en las tablas salariales anexas.

28.10.3.- Carretilleiros

Los carretilleiros, independientemente de las primas que les corresponden por participar en la carga y descarga en el puerto, percibirán un complemento condicionado a tener la máquina en perfecto estado de conservación en todo momento y cuya cuantía figura en las tablas salariales anexas.

28.10.4.- Guindastrista

Participarán en la proporción que les corresponda en la prima de carga y descarga en el puerto.

28.10.5.- Hornos de cocción de ánodos

Los trabajadores/las que presten sus servicios en hornos de cocción de ánodos, supuesta una/una plena presencia y un rendimiento correcto, percibirán una/una prima cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas.

28.11.- Antigüedad

Los trabajadores/las comprendidos en este convenio percibirán aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 4% del salario base de referencia correspondiente a la categoría en la que estén clasificados, cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas, y que percibirán en los doce meses del año y las dos pagas extra/extras.

28.12.- Ayudas de costes

Todos los trabajadores/las que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de la del centro de trabajo, disfrutarán sobre su salario de la

compensación que se refleja en las tablas salariales anexas. . Mientras dure el desplazamiento, esta compensación se percibirá por día natural.

Los días de salida generarán idéntica dieta y, nos de llegada, quedarán reducidas a la mitad, cuando el interesado/a duerma en su domicilio, a menos que tuviera que realizar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de me la ir tal que el trabajador/a solo tenga que realizar fuera del lugar habitual el almuerzo, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que estará obligada a facilitar billete de primera clase a todos los trabajadores/las, con independencia de su categoría profesional, con la excepción de los viajes en transporte aéreo, marítimo o trenes especiales, que serán de segunda clase o turista.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento superan el importe de las ayudas de costes, el exceso deberá abonarlo la empresa, después de conocerlo esta y de la posterior justificación.

No se adquiere derecho la ayuda de costes cuando los trabajos se realicen en locales pertenecientes a la misma industria en la que no se presten servicios habituales, si no están situados a una/una distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está localizada la industria. Aun cuando supere la dicha distancia, no se generarán ayudas de costes cuando a localidad donde se vaya a realizar eventualmente el trabajo resulte ser la residencia del trabajador/la, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean los habituales, la empresa debe abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

28.13.- Plus turno

Aquellos trabajadores/las que de manera puntual y esporádica deban desarrollar su trabajo en régimen de turnos, percibirán un plus turno cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

El incremento será del 1 € para 2022, teniendo para las anualidades 2023 y 2024 el incremento salarial pactado.

28.14.- Plus cambio turno puerto

Para compensar los posibles excesos de jornada de los trabajadores afectados por la exigencia del cambio de turno en el puesto de trabajo del puerto, la empresa abonará la cada trabajador, por cada día en que se produzca este hecho una/una prima cuyo valor figura en las tablas salariales anexas

28.15.- Mensualización de la nómina

Las retribuciones que, para cada categoría, figuran en las tablas salariales anexas al convenio colectivo —salario anual—, corresponden a la jornada pactada en el artículo 7, en cómputo anual, supuesta una/una plena presencia.

No obstante, por acuerdo de las partes y a pesar de la irregularidad en la distribución de la jornada, con el objeto de mantener una/una cierta uniformidad en las percepciones mensuales de los trabajadores/las, las dichas retribuciones serán abonadas en doce mensualidades, cuyo importe «mensual» y «diario», supuesta una/una plena presencia, aparece reflejado en la segunda y tercera columnas de las citadas tablas salariales.

28.16.- Pluses que desaparecieron

Conforme al pactado en anteriores negociaciones, quedó eliminada la llamada «ayuda de economato», cuyo importe quedó integrado en las pagas extra/extras de julio y Nadal, entendiéndose, no obstante, que a dicha integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad de la ayuda recogida en los convenio anteriores.

Desaparecieron, igualmente, del artículo 25 de convenios anteriores, los conceptos de «plus de asistencia» y «plus de desplazamiento», y se integraron en el plus convenio. Tal y como se expresa en el párrafo que antecede, esa integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad que los mencionados conceptos tenían en convenios anteriores.

Del mismo modo, desaparecieron desde lo 1 de enero de 2009 el «plus convenio» y el «plus tóxico, penoso y peligroso», que quedaron integrados en el salario base. Esta integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad que los mencionados conceptos tenían en convenios anteriores.

28.17.- Estructura salarial

A partir de 1 de enero de 2009, se acuerda modificar la estructura salarial y se adaptará a las cantidades que se establezcan para cada uno de los conceptos.

No obstante, quieta pactado en este convenio que los trasvases y pluses que desaparezcan conservarán la finalidad y naturaleza que tenían en este y anteriores convenios.

28.18.- Cláusula de garantía

Se establece de igual forma, a partir de enero de 2009, un salario base de referencia por categoría, cuyos valores aparecen en las tablas salariales anexas, y cuya finalidad será garantizar cualesquier desplazamiento futuro fuera del pactado en convenio, y que tenga relación con el salario base que figura en la tabla salarial.

Artículo 29.- Movilidad funcional y trabajos de categoría superior

En caso de necesidad, bien por falta de trabajo en la propia instalación bien por cualquier otra emergencia, los trabajadores/las estarán obligados a prestar servicios en cualquier otra instalación o trabajo que les sean encomendados por sus mandos, sin otras limitaciones que las señaladas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio del respeto de sus derechos profesionales y económicos que se prevén en el citado texto legal.

Si el ejercicio de tal trabajos suponer la realización de funciones de categoría superior, pero no procediera legal o convencionalmente el ascenso a la dicha categoría, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Cuando a realización de tal funciones superiores fuera por un período superior a cuatro meses consecutivos en un año, se le otorgará la dicha categoría superior.

29.1.- Ascensos

El ascenso de los trabajadores/las a puestos que impliquen mando o confianza, será de libre designación de la empresa.

Para el resto de las categorías profesionales, tanto cuando sea necesario cubrir los porcentajes previstos en la normativa de aplicación, como para cubrir las vacantes que se produzcan, de cada tres, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador/la, y las otras dos por concurso, una/una vez superadas las pruebas de aptitud.

Corresponderá a la empresa, previo informe preceptivo de la representación de los trabajadores, determinar el contenido de las pruebas que procedan, en su caso, tanto para acreditar la aptitud del trabajador para su ascenso por antigüedad, como las que deberán superar los trabajadores para acceder al concurso que posibilite el ascenso por esta modalidad.

En caso de que se produjera desacuerdo, por estimar la representación de los trabajadores que el sistema carece de la objetividad requerida, en reunión conjunta, ambos partes tratarán de alcanzar una/una solución. De persistir el desacuerdo, podrá acudir a la Comisión de Interpretación y Vigilancia que se contempla en la Disposición Final 1.ª del presente Convenio, y en último término, a la regulación que se contiene en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

Por lo que respeta al concurso, una/una vez que el trabajador supere las pruebas teórico-prácticas que se establezcan, la selección se llevará a cabo de conformidad con las puntuaciones que resulten de valorar las siguientes materias:

- a) Titulación adecuada: de 0 a 2 puntos
- b) Conocimiento del puesto de trabajo: de 0 a 2 puntos
- c) Historial (cursos de formación relacionados con el puesto): de 0 a 2 puntos
- d) Desempeño de trabajos de superior categoría: de 0 a 2 punto
- y) Permanencia en el puesto correspondiente a la categoría profesional superior: de 0 a 2 puntos.

El Tribunal del Concurso estará integrado por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y otros dos de los trabajadores, que serán designados por el Comité de Empresa.

En la aplicación de este artículo, se respetará igual derecho de todos los trabajadores/las a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 30.- Dilas de pago y anticipos

La liquidación de cada mensualidad se hará efectiva el día 14 o el anterior hábil, si aquel coincidiera con domingo o festivo.

La empresa hará efectivos los salarios correspondientes mediante transferencia bancaria domiciliada. Esta se compromete a que a listado de transferencias esté en poder del banco con el que ella trabaja, por lo menos, un día antes de la fecha de pago.

No obstante, el personal tendrá derecho a percibir, si lo solicita, un ANTICIPO mensual que no podrá exceder del 90% de los salarios generados. El pago se hará efectivo el día 28 de cada mes, o el anterior hábil, si aquel coincidiera con domingo o festivo, efectuándose el abono como en la actualidad.

Artículo 31.- Préstamos

Se crea un fondo de préstamos sin interés de catorce mil euros, la disposición de los trabajadores y trabajadoras.

31.1 Regulación

- a) Su cuantía por trabajador/la será, como máximo, el equivalente a dos meses de su salario base del convenio.

- b) La devolución se efectuará en doce fracciones iguales, coincidentes con las mensualidades de los doce meses naturales siguientes a su percepción.
- c) El vencimiento de la deuda, en caso de término de la relación laboral, se producirá de forma automática y en la totalidad de la cuantía pendiente en el mismo momento de producirse aquella.
- d) Los préstamos previstos en este apartado tendrán un límite máximo de dinero en circulación para el conjunto de los trabajadores/las afectados en el convenio de 14.000 euros.
- y) Mensualmente, la comisión paritaria facilitará al conjunto de los trabajadores/las información relativa al estado de amortizaciones y nuevas peticiones.

31.2. Objeto y es ámbito de aplicación

El objeto y ámbito de aplicación de este reglamento consiste en regular los préstamos establecidos en el artículo n.º 31 del convenio colectivo y que esta empresa otorga a su personal conforme a siguiente normativa.

31.3 Solicitud, forma y motivos

La solicitud de petición deberá dirigirse a la comisión paritaria (empresa/comité de empresa). Esta comisión la formarán las mismas personas que las del fondo asistencial, haciendo constar en la dicha solicitud el siguiente:

- la) Identidad del solicitante.
- b) Circunstancias de los familiares que permanentemente convivan con él.
- c) Circunstancias personales referidas a la petición.
- d) Otros datos que el peticionario considere de interés, para identificar y justificar el objeto que va a adquirir o gasto que realizará, facturas, presupuestos, etc., que fundamenten la petición del préstamo.

31.4 Requisitos y preferencias para su concesión

Los trabajadores/las, ante una/una necesidad debidamente justificada, podrán solicitar un préstamo cuya cuantía no podrá exceder de dos mensualidades de su salario base de convenio

Los requisitos y preferencias serán los siguientes:

- la) A quién nunca se le otorgó otro préstamo.
- b) Existencia de alguna enfermedad, bien del trabajador, bien de algún miembro de la familia que habitualmente conviva con él y origine gasto extraordinario.
- c) Reparaciones necesarias para la normal conservación y utilización de la vivienda.
- d) Reformas importantes en la vivienda, por aumento de familiares a cargo del empleado. Adquisición de menaje para aquella.
- y) Ayuda económica necesaria para efectuar la titulación oficial de la vivienda habitual mediante escritura pública.
- f) Personal soltero que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la fecha de petición.
- g) Por bautizo, comunión o matrimonio de un hijo/la.
- h) Trabajadores/las con aumento de familiares a su cargo.
- i) Trabajadores/las con menor poder adquisitivo.
- j) Trabajadores/las que realicen el segundo o sucesivos equipamientos de su vivienda y que no tenga pendiente de reintegro ningún préstamo con la empresa.
- k) Ser desalojados de la vivienda habitual que ocupa por alguna causa ajena a la propia voluntad y tener que acomodar el menaje.
- l) Otras circunstancias imprevistas que, a criterio de la comisión paritaria, motiven dificultades económicas importantes al trabajador/la.

31.5 Fondo, cuantía del crédito y amortizaciones

De conformidad con el artículo 31 del convenio colectivo, se establece un fondo de 14.000 euros. Igualmente, el importe máximo del préstamo que se conceda será el equivalente a duas mensualidades de su salario base del convenio que figura en la tabla salarial del citado convenio.

El plazo máximo de amortización será de doce pagos consecutivos, dentro de un año, contado a partir del mes siguiente al de la fecha de su concesión, sin que se acumule interés ninguno. No se podrá solicitar de nuevo hasta no haber liquidado totalmente el anterior.

31.6 Deberes del trabajador

El trabajador/a deberá entregar a la comisión paritaria una/una copia del documento que justifique el gasto que realice.

El trabajador/a deberá destinar el préstamo, única y exclusivamente, para el uso a lo que se le autorizó.

La comisión paritaria obligará a amortizar anticipadamente el préstamo en los siguientes casos:

- a) Por falsedad de alguno de los datos solicitados.
- b) De existir manifiesto incumplimiento de las normas establecidas en el reglamento.
- c) Por extinción de la relación laboral con la empresa.

Artículo 32.- Incremento salarial

Sobre todos los conceptos que integran las tablas salariales, salvo para aquellos para los que se establezca una/una subida distinta se aplicarán los siguientes incrementos:

- 2022: 6% sobre las tablas iniciales de 2022
- 2023: 2,5%, sobre las tablas finales de 2022
- 2024: 2,5%, sobre las tablas finales de 2023

Revisión salarial: Salvo para aquellos conceptos que tengan un incremento distinto al indicado en este artículo, se acuerda una/una revisión salarial que se reflexará en taboas salariales de:

- Para el año 2022 se establece una/una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2022 registre un incremento superior al 6%. La revisión salarial tan sólo generará el cobro de retrasos a partir del primero mes en que el IPC real supere el 6% pactado
- Para el año 2023 se establece una/una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2023 registre un incremento superior al 2,5%. La revisión salarial tan sólo generará el cobro de retrasos a partir del primero mes en que el IPC real supere el 2,5% pactado.
- Para el año 2024 se establece una/una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2024 registre un incremento superior al 2,5%. La revisión salarial tan sólo generará el cobro de retrasos a partir del primero mes en que el IPC real supere el 2,5% pactado.

Artículo 33.- Premios la jubilación

Se reconoce un permiso retribuido, en función de los años de antigüedad en la empresa a la fecha de jubilación:

- Entre 20 y 25 años de antigüedad: 5 días laborales de permiso retribuido.
- Entre 25 y 30 años de antigüedad: 10 días laborales de permiso retribuido.
- 30 o más años de antigüedad: 15 días laborales de permiso retribuido.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera: Comisión de Interpretación y Vigilancia

1. Se crea una/una comisión paritaria compuesta por 3 miembros designados por cada una de las partes, empresarial y social, con las funciones que se especifican en los apartados siguientes:

Representación de la empresa:

- D. José Luis Añejo Vázquez
- D. Diego Hernández Arribas
- D.^a Natalia Redondo Canal

Representación de los trabajadores/las:

- D. Diego Fernández Martínez
- D. Vicente Pigueiras Devesa
- D. Rubén Torvisco Sarmiento

Se reunirá la petición de cualesquiera de las partes, y previa convocatoria del Presidente de la misma en un plazo máximo de una/una semana desde su convocatoria; con excepción de que alguno de los miembros titulares de la comisión de se encuentre de viaje por razones de trabajo, en cuyo caso se celebrará la reunión de inmediato a su regreso. Podrán asistir los asesores que estimen oportunos cada una de las partes.

El cargo de Presidente será rotatorio por períodos de seis meses en cada una de las partes.

2. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que a norma que fuera interpretada.

3. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo estime necesario un de las partes, y la convocatoria será firmada por la totalidad de los miembros de la parte solicitante.

Se designa cómo sed de la comisión paritaria la del centro de trabajo (Carretera de Acceso Alcoa s/n. San Ciprián, Cervo)

4. Funciones de la comisión paritaria:

la) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio, y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuántas otras le sean atribuidas, así como para conocer y, en su caso, resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, podan corresponder a los organismos competentes.

d) La instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y la solicitud de ellas, arbitrar en tantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o individual puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

y) Cantas otras funciones tiendan la mayor eficacia práctica del presente convenio o se deriven del estipulado en su texto y anexos que formen parte de él.

5. Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analiza el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

la. Exposición sucinta y concreta del asunto.

b. Razones y fundamentos que entienda que asistan al proponente.

c. Propuesta y petición concreta que se le formule a la comisión.

Al escrito propuesta se le juntará cuántos documentos se consideren necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

6. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, tanta información o documentación se estime pertinente para un o más completa información del asunto; para este efecto, en los asuntos de carácter común se le concederá al proponente un plazo que no podrá exceder de cuatro días hábiles.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de comunes o extraordinarios; por regla general tendrán la condición de extraordinarios todos aquellos asuntos que hayan establecido un plazo determinado en la ley para su ejercicio administrativo y/o jurisdiccional.

En los comunes, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de 10 días; en los extraordinarios, resolverá en el plazo máximo de tres días hábiles.

7. La comisión, una vez recibido el escrito propuesta, dispondrá de un plazo no superior a 10 días para resolverla cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitirlo oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin producirse resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

8. Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, sin que esto pueda coartar el derecho de cualesquier trabajador que considere lesionados sus derechos a que pueda reclamar por la vía que considere oportuna.

Disposición final segunda: normativa complementaria

Para el no previsto en este convenio, regirá el dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo para la actividad de limpieza de edificios y locales, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Disposición final tercera: trabajadores/las que prestan sus servicios en el puerto

Una/Una vez establecido el nuevo régimen de trabajo en el puerto, así como el personal adscrito a él, este desarrollará toda clase de labores inherentes a la dicha instalación.

Disposición final cuarta: acuerdo de formación continua

Durante la vigencia de este convenio, las representaciones que lo firman establecerán un calendario de reuniones con el fin de regular un sistema de formación profesional continua o el sistema que a sustituya, que afectará a todos los trabajadores/las encuadrados en su ámbito de aplicación y que permita mejorar sus conocimientos profesionales y la capacidad productiva de sus métodos de trabajo.

Disposición final quinta: Resolución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan adherirse al ACUERDO INTERPROFESIONAL GALLEGO SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AGA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los

procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio de Solución Extrajudicial de Conflictos, regulado en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los terminos establecidos en el mismo.

Disposición final sexta: Clasificación profesional.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, quedarán adscritos a uno determinado grupo profesional.

Puesto que a implantación de este sistema de clasificación profesional supone una/una alteración sustancial del anterior método basado en categorías profesionales, se acuerda constituir una/una Comisión Técnica Paritaria formada por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes de la empresa, que se reunirá con una/una periodicidad semanal durante la vigencia del Convenio ata a completa adecuación e implantación del nuevo sistema de clasificación profesional, y a completa elaboración de la descripción de los puestos de trabajo

En todo caso, los acuerdos de la comisión técnica paritaria tendrán que contar con el visto bueno de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia

Disposición final séptima: Parejas de hecho

Las referencias hechas en este convenio al cónyuge o esposa, se entenderán hechas al compañero/a que, en situación estable y acreditada en el registro correspondiente, conviva con el trabajador/la.

Disposición final octava: Revisión incapacidad permanente.

Los trabajadores que causen baja en la empresa a consecuencia del reconocimiento de una/una incapacidad permanente, y esta había quedado sin efecto por mejoría mediante resolución administrativa o sentencia judicial firme, siempre que habían sido declarados aptos por los servicios médicos oficiales, la empresa procedería a su contratación de existir vacante en su puesto de trabajo o en otro cualesquiera para la cal había estado capacitado, asignándole en este último caso la categoría profesional correspondiente a las nuevas funciones, y reconociéndole la prioridad para ocupar la primera vacante que se había propuesto de la categoría y especialidad que tenía antes del suyo cese. De producirse una/una vacante en una/una categoría superior a la inicialmente asignada al trabajador, pero inferior a la que ostentaba en el momento en el que se le reconoció la incapacidad ,este tendrá prioridad para ocuparla, repitiéndose el proceso hasta alcanzar su categoría en el momento de la incapacidad.

Si dicta alta fuera con restricciones, la empresa se compromete , siempre que fuera posible, a adaptar las condiciones de trabajado las noticias condiciones físicas e intelectuales del trabajador.

Disposición final novena.- Otros derechos adquiridos

Mientras que el cliente preste el servicio de comedor para su personal, será con cargo a la empresa el 51% del importe de los tickets de comida en el comedor de Alcoa

Derecho a la tarjeta de descuento del supermercado Familia en San Cibrao , mientras el cliente entregue a su personal dichas tarjetas de descuento.

Abono de la comida en los establecimientos autorizados por la empresa, en caso de tener que variar el horario de comida por circunstancias propias de la realización del trabajo, en los términos establecidos en el artículo 13.3

ACTA COMPLEMENTARIO AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2022 A 2024 DE La EMPRESA CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S. a. (CYRGASA) PARA Su CENTRO DE TRABAJO DE SAN CIBRAO

ARTICULO 1 -. Jornadas irregulares

Ante la complejidad de los trabajos a realizar, sí para dar la respuesta necesaria fuera preciso establecer jornadas irregulares, se establecen las siguientes reglas:

Jornada continuada

En aquellos casos claros en que se constate que un trabajador/a va a tener exceso de horas normales a fin de año, como por ejemplo pasar esporádicamente de jornada normal a turnos y estos turnos coinciden con las fechas de la jornada continuada, se le apuntará 7+1 si se trata de lunes a jueves o 6+2 si es viernes, con el fin de no esperar a la regularización de fin de año.

En jornada partida por pasar esporádicamente de jornada normal a turnos no se descontará al trabajador/a la diferencia de jornada.

Aquel trabajador que por causas extraordinarias se incorpore a la jornada normal y deba continuar hasta la 01 horas, tendrá ganada la jornada siguiente.

Paradas de unidad y otros trabajos en Planta

En estas paradas u otros trabajos en los que un operario pasa a desempeñar turno, mientras duren las tareas indicadas, reconocen ambas partes que, trabajando el turno durante seis dilas consecutivos, corresponden tres dilas de descanso. Igual criterio se seguirá colando si encadenen los 5 dilas de la jornada semanal con algún turno.

De estos tres dilas, dos de ellos se disfrutarán finalizado el ciclo de seis dilas. El tercero se considerará de libre disposición, pudiendo aprovecharse en la fecha que el trabajador/a elija, siempre que lo comunique a su mando con, por lo menos, 48 horas de antelación al dila que desee disfrutarlo.

Se concederá siempre que no implique problemas para lo correcto funcionamiento del servicio.

En estas labores de paradas de unidad y otros trabajos en planta, los trabajadores/las no podrán trabajar más de siete dilas consecutivos y en todos los casos mediarán 12 horas de descanso entre jornadas

Si al finalizar los trabajos no se cumplió el ciclo de seis dilas, los descansos serán proporcionales a los dilas trabajados en turnos. Si por el contrario se trabajan 7 dilas consecutivos, se sumarán a los 3 dilas de descanso, a parte proporcional del 7º dila.

Valoración de jornada para un operario/a que se incorporó a la jornada normal, se le manda interrumpir esta y venir en otro horario

En este caso, con independencia de las horas que trabaje, se le abonará la jornada normal completa.

De ordenársele que interrumpa la jornada después de las 11 de la mañana, se retribuirán al precio de extraordinarias todas las horas que hiciera después de las 11 h y hasta que se le mandó interrumpir la jornada.

Igualmente, se retribuirán al precio de horas extra las que efectúe en la nueva jornada del dila en que se le mandó interrumpir su jornada normal.

Llamadas de urgencia para personal que no está de retén:

El personal que sea llamado para una/una urgencia fuera de la jornada común, percibirá la cantidad de 32,76€ tanto en día laboral como en fin de semana y/o festivo, además de 0,25€ por km ida/vuelta desde su domicilio siempre que el trabajador use su vehículo propio. Su asistencia será voluntaria.

Siempre que esas horas de trabajo coincidan con el horario de almorzar o cena, la empresa abonará dicho almorzar o cena.

Para los años 2023 y 2024 el precio de la llamada de emergencia tendrá el incremento salarial pactado

Cambio a turnos/inicio de la jornada.

Si por necesidades del servicio, fuera preciso llevar a cabo modificaciones de jornada tales como cambios a turnos de trabajo y/o del inicio de jornada, la Empresa avisará, en la medida del posible a los trabajadores afectados con la antelación mínima de cinco dilas establecida en el artículo 34 Y.T. Si no se cumpliera este plazo se compensará al trabajador/a segundo a siguiente tabla, siendo voluntaria su asistencia.

Los importes para 2022 atardecen:

CONCEPTO			IMPORTE 2022
COMUNICACIÓN CAMBIO A TURNOS/CAMBIO INICIO JORNADA	5 al más dilas	Laboral	0,00 €
		Fin de semana y festivos	0,00 €
	4 dilas	Laboral	25,49 €
		Fin de semana y festivos	38,24 €
	3 dilas	Laboral	28,04 €
		Fin de semana y festivos	40,78 €
	2 dilas	Laboral	31,87 €
		Fin de semana y festivos	44,62 €
	1 dila	Laboral	38,24 €
		Fin de semana y festivos	50,98 €
	menos de 1 dila	Laboral	50,98 €
		Fin de semana y festivos	63,74 €

El cómputo de días será ata las 24 h del día siguiente.

Para los años 2023 y 2024, se aplicará el incremento salarial pactado.

TABLAS SALARIALES (INICIALES) CORDERO 2022

CONCEPTOS	OFICIAL 1.ª			OFICIAL 2.ª			OFICIAL 3.ª			ESPECIALISTA			PEON		
	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO
SALARIO BASE	22.936,87	1.911,41	63,71	21.729,44	1.810,79	60,36	20.929,22	1.744,10	58,14	20.126,55	1.677,21	55,91	17.797,81	1.483,15	49,44
ANTIGÜEDAD	498,21	35,59	1,19	484,27	34,59	1,15	463,91	33,14	1,10	463,91	33,14	1,10	400,51	28,61	0,95
EXTRA JULIO	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad S./S.	base+	Antigüed

EXTRA NAVIDAD	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+	Mensualidad Antigüed	S./S.	base+
BOLSA VACACIONES	1.219,00			1.219,00			1.219,00			1.219,00			1.219,00		
PLUS JEF.EQUIPO	2.074,19	172,85	5,76	2.018,25	168,19	5,61	1.927,36	160,61	5,35	1.927,36	160,61	5,35	1.667,04	138,92	4,63
TURNICIDAD	2.888,43	240,70	8,01	2.816,83	234,74	7,81	2.711,39	225,95	7,52	2.711,39	225,95	7,52	2.395,07	199,59	6,64
PLUS TURNO	2.754,43	250,40	11,92	2.682,83	243,89	11,61	2.577,39	234,31	11,16	2.577,39	234,31	11,16	2.261,07	205,55	9,79
NOCTURNIDAD			12,27			12,08			11,77			11,77			10,87
PRIMA CARRETERO	994,85	82,90	2,76	994,85	82,90	2,76	994,85	82,90	2,76	994,85	82,90	2,76	994,85	82,90	2,76
JUNTA GRANDE (UD)			15,06			15,06			15,06			15,06			15,06
CAMB. TURNO. PUERTO			1,96			1,96			1,96			1,96			1,96
PLUS DOMINGOS			28,73			28,73			28,73			28,73			28,73
PLUS C.S./S. FESTIVO			154,11			144,05			134,78			124,42			107,34
PLUS SABADOS			23,01			23,01			23,01			23,01			23,01
PLUS 24 Y 31 DICIEMBRE			154,09			154,09			154,09			154,09			154,09
MEDIA DIETA			27,45			27,45			27,45			27,45			27,45
DIETA COMPLETA			51,39			51,39			51,39			51,39			51,39

SALARIO BASE REFERENCIA	12.455,33
-------------------------	-----------

12.106,78

11.597,69

11.597,69

10.012,88

HORA EXTRA	16,65
HORA FESTIVA	19,49

16,65
19,49

15,62
18,50

15,26
17,85

14,70
17,20

13,09
15,31

Él salario anual eres lana retribución total pactada, supuesta una plena presencia.

Él salario mensual eres él promedio obtenido de dividir entre 12 meses él salario anual.

Él salario diario eres él resultado de dividir por 30 él salario mensual por lo que si refiere a los conceptos Salario Base, Antigüedad, Turnicidad, Plus J.Equipo y Prima carretillero y por 21 él resto de los conceptos retributivos de carácter mensual.

R.0253

AYUNTAMIENTOS

BÓVEDA

Anuncio

Aprobada por el Pleno de fecha 31 de enero del 2023 la modificación puntual de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Bóveda (Lugo) (Gestiona 26/2023), y previos los trámites legalmente previstos, resulta ser la misma a siguiente: modificación puntual de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Bóveda, para variar un postoxa existente, como es el puesto de Administrativo/a adjunto a la Secretaría - puesto de trabajo nº 002). Podese consultar el documento de modificación puntual de la relación de puestos de trabajo en el portal de transparencia, en la sede electrónica, y en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Bóveda.

Bóveda, 1 febrero del 2023. El Alcalde-Presidente, D. José Manuel Arias López.

R. 0349

CASTROVERDE

*Anuncio***APROBACIÓN INICIAL DE La ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE La TASA POR EXPEDICIÓN DE DOCUMENTOS Y TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES.**

Aprobada inicialmente por acuerdo del Pleno de fecha 26 de enero de 2023, la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por expedición de documentos y tramitación de expedientes, se exponen al público durante el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, en el que los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante aquel plazo podrán ser examinadas por cualesquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen los alegatos que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://concellocastroverde.sedeelectronica.es>)

La aprobación inicial se elevará a definitiva, sin más trámite, de no formularse reclamaciones en tiempo hábil.

Castroverde, 6 de febrero de 2023.- El Alcalde, Xosé María Arias Fernández.

R. 0378

*Anuncio***Expte: 29/2023****APROBACIÓN INICIAL DE La ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE La TASA POR EL APROVECHAMIENTO ESPECIAL DEL DOMINIO PÚBLICO LOCAL DE Las INSTALACIONES DE TRANSPORTE DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, AGUA E HIDROCARBUROS EN EL AYUNTAMIENTO DE CASTROVERDE, LUGO**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión común celebrada el día 26 de enero del 2023, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por el aprovechamiento especial del dominio público local por instalaciones de transporte de energía eléctrica, gas, agua e hidrocarburos en el ayuntamiento de Castroverde.

En cumplimiento del dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente **la información pública por el plazo de treinta días** a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Durante el dicho plazo podrá ser examinado por cualesquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen los alegatos que se estimen pertinentes. **Si transcurrido el dicho plazo no se presentaron reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente el dicho Acuerdo.**

Castroverde, 6 de febrero de 2023.- El Alcalde, Xosé María Arias Fernández.

R. 0379

CERVO

Anuncio

Por Resolución de Alcaldía de fecha 31 de enero de 2023, se aprobaron los padrones correspondientes a las mensualidades de diciembre de 2022 de las liquidaciones del precio público por el servicio de Ayuda en el Hogar, de la Taxa por la prestación del servicio de la Piscina Municipal así como el correspondiente a las tasas especiales en establecimientos docentes de entidades locales, escuelas deportivas municipales y de las cuotas del 6º bimestre de 2022 por el ejercicio de la venta ambulante en el comprado de San Cibrao (Cervo).

Por medio del presente edicto se pone a disposición pública los padrones, por un plazo de 15 días naturales, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de reclamaciones. Contra los mismos podrá interponer el recurso de reposición del artículo 14 del RD legislativo 2/2004, de 5 de marzo en el plazo de un mes desde la publicación de este anuncio.

El plazo de ingreso en período voluntario abarcará desde el día 13 de febrero al día 15 de mayo de 2023. Una/Una vez transcurrido el mismo sin haber efectuado el pago, este se exigirá por el procedimiento de constricción sobre el patrimonio del deudor.

Formas de pago: Mediante domiciliación bancaria o en calquera oficina de Abanca, Banco Santander o BBVA/BBVA proveídos del documento de ingreso que se les remitirá o podrán solicitar en el Ayuntamiento.

Cervo, 31 de enero de 2023. El Alcalde; Alfonso Villares Bermúdez.

R. 3050

A PASTORIZA

Anuncio

EXPEDIENTE: 839/2022

ASUNTO: TÉCNICO DE GESTIÓN A2. OEP 2022. ESTABILIZACIÓN Y FUNCIONARIZACIÓN

DECRETO DE La ALCALDÍA – PRESIDENCIA

D. PRIMITIVO IGLESIAS SIERRA // En la Pastoriza, en la fecha de la firma

Vistas las bases reguladoras del proceso excepcional para la consolidación y estabilización del puesto de trabajo de personal funcionario de **TÉCNICO DE GESTIÓN A2**.

En el ejercicio de las competencias que me confiere la vigente legislación sobre régimen local, **RESUELVO:**

PRIMERO: Aprobar a siguiente listado DEFINITIVO de admitidos y excluidos:

- **ADMITIDOS:**

APellidos y nombre	DNI	PRUEBA GALLEGO
MAROÑO ABOY JAVIER	***6291**	NO
GONZÁLEZ NEIRA MARÍA SOLEDAD	***3043**	NO
RIVAS LOSADA MARÍA DOLORES	***3799**	NO
RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ MARÍA FLORA	***0754**	NO
SILVIA VÁZQUEZ BARREIRO	***5139**	NO

- **EXCLUIDOS**

NINGUNO

SEGUNDO: Esta resolución se publicará en el Boletín Oficial de Provincia y en la sede electrónica, y contra a cal si podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín oficial de la Provincia de Lugo, de conformidad con el establecido en la LPAC, o se podrá interponer directamente el recurso contencioso administrativo ante el Juzgado del Contencioso Administrativo de Lugo, en el plazo de dos meses, contados desde la misma fecha, de conformidad con el dispuesto en el Art. 8.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa. El hecho de figurar en la relación de admitidos no prejuzga que se les reconozca a los interesados la posesión de los requisitos exigidos en el procedimiento que se convoca. Cuando de la documentación que debe presentarse, en el caso de superar el procedimiento selectivo, si desprenda que no poseen alguno de los requisitos, los interesados decaerán en todos los derechos que habían podido derivar de su participación en el procedimiento.

A Pastoriza, 03 de febrero de 2023.- Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, Primitivo Iglesias Sierra.

R. 0351

Anuncio

EXPEDIENTE: 840/2022

ASUNTO: ORDENANZA CONSERJE. OEP 2022. ESTABILIZACIÓN.

DECRETO DE La ALCALDÍA – PRESIDENCIA

D. PRIMITIVO IGLESIAS SIERRA // En la Pastoriza, en la fecha de la firma

Vistas las bases reguladoras del proceso excepcional para la consolidación y estabilización por el turno de discapacidad, del puesto de trabajo de personal laboral fijo a tiempo parcial de **ORDENANZA CONSERJE AYUNTAMIENTO**.

En el ejercicio de las competencias que me confiere la vigente legislación sobre régimen local, **RESUELVO:**

PRIMERO: Aprobar a siguiente listado DEFINITIVO de admitidos y excluidos:

- **ADMITIDOS:**

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	PRUEBA GALLEGO
GONZÁLEZ PIÑEIROA MARÍA DOLORES	***7880**	NO

- EXCLUIDOS

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	MOTIVO
IGLESIA MAZOY MARÍA DOLORES	***4015**	NO ACREDITA TITULACIÓN NI DISCAPACIDAD

SEGUNDO: Esta resolución se publicará en el Boletín Oficial de Provincia y en la sede electrónica, relacionándose los aspirantes excluidos con indicación de la causa de exclusión. Los excluidos dispondrán del plazo de diez días hábiles a efectos de reclamaciones o corrección de las deficiencias señaladas.

A Pastoriza, 03 de febrero de 2023.- Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, Primitivo Iglesias Sierra.

R. 0352

PEDRAFITA DO CEBREIRO

Anuncio

Aprobación definitiva de modificación de crédito 1/2023 por concesión de créditos extraordinario 1/CE/2023

Finalizado el período de exposición al público para poder examinar y presentar las oportunas reclamaciones expediente de modificación de crédito número 1/2023, dentro del presupuesto municipal del ejercicio 2023 y toda vez que durante el período que va desde lo 21 de enero a 6 de febrero de 2023, según edicto insertado en el Boletín de la Provincia de Lugo número 16, de fecha 20 de enero de 2023 y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento, no se presentaron alegatos contra el mismo. El mencionado expediente queda elevado a definitivo tal y como establece el artículo 169 del RDL 2/2004 por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y se hace público la modificación presupuestaria acordada.

CRÉDITO EXTRAORDINARIO

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA		DENOMINACIÓN	C. ANTERIOR	INCREMENTO	C. DEFINITIVO
231	461	Pago la Diputación de la Liquidación del año 2021 CAM Pedrafita do Cebreiro	0,00	22.604,00	22.604,00

El importe total de la modificación de crédito se financiará con el remanente líquido de tesorería para gastos generales.

Con la modificación antedicha, el resumen por capítulos del presupuesto en vigor quedaría como sigue/segue:

A. ESTADO DE INGRESOS

CAPÍTULOS	ANTERIOR	MODIFICACIÓN	TOTAL
1	166.796,46		166.796,46
2	0,00		0,00
3	103.682,72		103.682,72
4	778.511,59		778.511,59
5	6.396,40		6.396,40
6	0,00		0,00
7	226.900,73		226.900,73
8	0,00	22.604,00	22.604,00
9	0,00		0,00

B. ESTADO DE GASTOS

CAPÍTULOS	ANTERIOR	MODIFICACIÓN	TOTAL
1	707.796,61		707.796,61
2	301.524,42		301.524,42
3	750,00		750,00
4	10.100,00	22.604,00	32.704,00
5	0,00		0,00
6	262.116,87		262.116,87
7	0,00		0,00
8	0,00		0,00
9	0,00		0,00

El que se hace público en cumplimiento la normativa vigente, significando que contra la aprobación definitiva, las personas legitimadas podrán interponer recurso contencioso administrativo en la forma y plazo que establecen las normas de la devanditaxurisdicción.

Pedrafita do Cebreiro, 7 de febrero de 2023.- El alcalde, José Luis Raposo Magdalena.

R. 0380

RIBEIRA DE PIQUÍN*Anuncio*

Por Resolución de la Alcaldía núm. 2023/025, de fecha 27 de enero, se prestó aprobación al Padrón del precio público por la prestación del Servicio de Ayuda en el Hogar correspondiente al mes de diciembre de 2022, la cal se expone al público por el plazo de quince días contados a partir del siguiente de su publicación al objeto de que pueda ser examinado y presentar contra el mismo las reclamaciones que se estimen pertinentes. Asimismo se hace saber que dicta publicación servirá de notificación colectiva a todos los contribuyentes en él comprendidos al amparo de la Ley General Tributaria.

Ribeira de Piquín, 27 de enero de 2023.- Alcalde-presidente, Don Roberto Fernández Rico.

R. 0353

Anuncio

Por Resolución de la Alcaldía núm. 2023/026, de fecha 27 de enero, se prestó aprobación al Padrón del precio público por la prestación del Servicio de Centro de Día correspondiente al mes de diciembre de 2022, la cal se expone al público por el plazo de quince días contados a partir del siguiente de su publicación al objeto de que pueda ser examinado y presentar contra el mismo las reclamaciones que se estimen pertinentes. Asimismo se hace saber que dicta publicación servirá de notificación colectiva a todos los contribuyentes en él comprendidos al amparo de la Ley General Tributaria.

Ribeira de Piquín, 27 de enero de 2023.- Alcalde-presidente, Don Roberto Fernández Rico.

R. 0354

O SAVIÑAO*Anuncio***INFORMACION PÚBLICA****DESAFECTACIÓN DE BENS DOMINIO PUBLICO**

Por la Corporación en Pleno, en la sesión común celebrada el día 27 de enero de 2023, adoptouseacordo de aprobación inicial en relación con la desafectación de 2 bens de dominio público (camino), para la alteración de su calificación jurídica en bens de carácter patrimonial (Expte. 1046/2020), que a continuación se relacionan:

- **CAMINO 1:** parte de camino público (835 m2) identificado con la referencia catastral 27058A162090060000UM (POLÍGONO 162 -PARCELA 9006).

- **CAMINO 2:** camino público identificado con la referencia catastral 27058A162090090000UR (POLÍGONO 162 - PARCELA 9009), con una/una superficie de suelo de 164 m2.

Localización: LG ARXERIZ, PQ FION, O Saviñao.

El expediente queda sometido a la información pública por el plazo de 1 mes a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo y en el Tablero de anuncios del ayuntamiento, a efectos de que los interesados puedan presentar los alegatos que estimen oportunos. El expediente puede examinarse y estará a disposición de cualesquier interesado en las oficinas municipales, en horario de atención al público, y en la sede electrónica deste concello: <http://concellodosavinao.sedelectronica.gal>

Una/Una vez transcurrido el devandito prazos en presentarse alegatos, se entenderá elevado a definitivo el acuerdo.

O Saviñao, 2 de febrero de 2023.- El Alcalde, Juan Carlos Armesto Quiroga.

R. 0355

SOBER

Anuncio

CARNAVAL 2023

BASES DEL DESFILE DE COMPARSAS Y CONCURSO DE DISFRACES

Primera.- Obxetivos

El Ayuntamiento de Sober convoca el **Desfile de Comparsas y el Concurso de Disfraces de Carnavales** Sábado 18 de febrero

Segunda.- Requisitos de los participantes

Las comparsas deberán estar formadas por un **mínimo de diez componentes**.

El **Desfile de Comparsas** saldrá de la Plaza del Ayuntamiento las 17:00h. Las comparsas se colocarán según el orden de llegada, a partir de las 16:00h. Deberán llevar un número de identificación, para que el jurado pueda hacer su valoración, que se recogerá en el centro sociocultural de Sober, una/una vez hecha la inscripción.

En el **Concurso de Disfraces** que se llevará a cabo en el Baile de la Cachucha en el CEIP Plurilingüe Virgen del Carme de Sober, tendrá dos modalidades: Modalidad Infantil y Modalidad Adultos y no podrán participar disfraces del desfile de comparsas.

Tercera.- Plazo de presentación de las solicitudes y documentación

Para la inscripción deberá recoger el impreso de solicitud en el centro sociocultural de Sober. La información requerida es la siguiente:

- Impreso de solicitud
- Certificado de titularidad de la cuenta del representante del grupo o comparsa.

El último día para la inscripción en el Desfile de comparsas será el día 16 de febrero a las 14:00h.

La inscripción en este concurso implica la autorización de todos/las participantes a posible difusión de los documentos visuales recogidos en la realización de la actividad.

Cuarta.- Criterios de valoración

El jurado valorará los siguientes criterios, el largo del recorrido, y premiará a los mejores grupos:

- Elaboración del disfraz: 0-5 puntos
- Puesta en escena: 0-5 puntos
- Originalidad: 0-5 puntos

Quinta.- Jurado

El jurado estará compuesto por personas de diferentes ámbitos sociales y culturales de Sober

Sexta.- Dotación de premios

- Todas las comparsas tendrán un premio a la **participación de 50€**.
- Se establece un premio especial a la **comparsa más numerosa de 100€**.

- Los **premios** serán los siguientes:

1° Premio: 300€

2ª Premio: 150€

3ª Premio: 100€

4° Premio: 60€

- En el Concurso de disfraces:

Modalidad Infantil, los premios son los siguientes

INDIVIDUAL	GRUPOS HASTA 6 PERSONAS
1° Premio: Bono 40€	1° Premio: Bono 50€
2° Premio: Bono 30€	2° Premio: Bono 40€
3° Premio: Bono 20€	3° Premio: Bono 30€

Modalidad Adultos, los premios son los siguientes:

INDIVIDUAL	GRUPOS HASTA 6 PERSONAS
1° Premio: 40€	1° Premio: 60€
2° Premio: 30€	2° Premio: 50€
3° Premio: 20€	3° Premio: 30€

Séptima.- Protección de datos

Los datos de carácter personal recogidos serán tratados de acuerdo con el establecido lo pones normativa vigente en materia de protección de datos. El Responsable de Tratamiento de los datos personales es:

Ayuntamiento de Sober, con dirección en Plaza del Ayuntamiento s/n 27460 - Sober

Octava.- Aceptación

La concurrencia en esta convocatoria supone la plena aceptación de estas bases.

Novena.- Publicidad

Las presentes Bases serán objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en la Base de datos Nacional de Subvenciones.

Décima.- Fin de la vía administrativa

El acto de resolución de la subvención agota la vía administrativa. De acuerdo con el que dispone el art. 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Alcalde de este Ayuntamiento, en el término de un mes a contar desde el día siguiente de la recepción de la notificación, o bien directamente recurso contencioso administrativo ante el Juzgado del Contencioso- Administrativo de A Coruña.

Undécima.- Normativa aplicable

Para todo el no previsto expresamente en las presentes bases se aplicará:

- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Ley 9/2007, de 13 de junio, de Subvenciones de Galicia.

Sober, a 3 de febrero de 2023.- Alcalde, Luis Fernández Guitián.

R. 0356

O VALADOURO

Anuncio

Mediante Acuerdo de la Xunta de Gobierno Local en la sesión celebrada con fecha 07/02/2023 se aprobó el Programa de carácter temporal de protección y mantenimiento de espacios naturales al amparo del Fondo de Compensación Ambiental para el año 2023 con el siguiente teor literal:

PROGRAMA DE CARÁCTER TEMPORAL DE PROTECCIÓN Y MANTENIMIENTO DE ESPACIOS NATURALES AL AMPARO DEL FONDO DE COMPENSACIÓN AMBIENTAL PARA EL AÑO 2023

1. INTRODUCCIÓN:

El Ayuntamiento de O Valadouro está situado al Noroeste de la provincia de Lugo, en la Comarca de la Marina Central. Está configurado por la coexistencia de dos sistemas montañosos (La Sierra del Xistral por el Sudeste y la Sierra del Buio por el Noroeste) que amparan el valle, la cal se extiende ata el Ayuntamiento de Alfoz.

Sus límites geográficos son los siguientes:

Polo norte limita con el Ayuntamiento de Cervo y con el de Vivero.

Polo sur limita con el Ayuntamiento de Alfoz

Lo pones Este con el Ayuntamiento de Foz, y

Por el Oeste con los Ayuntamientos de Abadín Muras y Oourol.

Pueden distinguirse 3 zonas:

Una/Una zona del valle que ocupa aproximadamente el 43% de la superficie total del ayuntamiento, la zona de transición entre el valle y la montaña con una/una superficie aproximada del 20% y una/una zona montañosa que ocupa aproximadamente el 37%, siendo la superficie total del Ayuntamiento de 110 kilómetros cuadrados.

Toda vez que el Ayuntamiento de O Valadouro es un ayuntamiento rural, con una/una gran superficie forestal y numerosa vías públicas que discurren entre parcelas no edificadas y por zonas no urbanizadas y espacios naturales, es un labor imprescindible para un correcta prevención de incendios y mantenimiento de los espacios naturales la realización de trabajos de desbroce mecanizada, entre otros.

Al no disponer este ayuntamiento de suficientes operarios para la realización de los citados trabajos, será preciso la realización de un proceso selectivo para 2 funcionarios interinos que lleven a cabo el desarrollo de este programa de carácter temporal segundo el estipulado en el artículo 10.1c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. OBJETO DEL PROGRAMA:

El objeto del presente programa, denominado “Programa de carácter temporal de protección y mantenimiento de espacios naturales al amparo del Fondo de Compensación Ambiental para el año 2023” es el nombramiento de 2 funcionarios interinos para el puesto de operario conductor para el tractor desbrozador.

Los costes salariales de estos 2 funcionarios interinos atardecen con cargo a la ayuda concedida en régimen de concurrencia no competitiva por el ORDEN de 29 de diciembre de 2022 por la que se regulan los criterios de reparto y se establecen las bases reguladoras y la convocatoria de subvenciones de la línea en concurrencia no competitiva y de la línea en concurrencia competitiva del Fondo de Compensación Ambiental para el año 2023, de forma individual y mediante el sistema de gestión compartida, destinadas a entidades locales de Galicia (códigos de procedimiento PR483A, PR483B, PR483C y PR483D).

3. JUSTIFICACIÓN DE La NECESIDAD

Actualmente este ayuntamiento cuenta en su plantilla de personal con 3 operarios, de los cuáles ninguno desempeña las funciones específicas de operario conductor para el tractor desbrozador por falta de tiempo para realizar las mismas durante su jornada laboral, viéndose en la necesidad de contratar trabajadores o nombrar funcionarios interinos para llevar a cabo las tareas de prevención de incendios y protección y mantenimiento de espacios naturales.

Siendo estas tareas básicas para garantizar la seguridad, salubridad y bienestar del vecindario y no disponiendo de personal propio de la entidad para realizarlas, será preciso nombrar 2 funcionarios interinos para llevar a cabo las citadas tareas.

4. DURACIÓN

La duración del presente programa se extiende desde lo 01/03/2023 ata el 20/10/2023, por estar financiados los costes salariales al amparo del ORDEN de 29 de diciembre de 2022 por la que se regulan los criterios de reparto y se establecen las bases reguladoras y la convocatoria de subvenciones de la línea en concurrencia no competitiva y de la línea en concurrencia competitiva del Fondo de Compensación Ambiental para el año 2023, de forma individual y mediante el sistema de gestión compartida, destinadas a entidades locales de Galicia (códigos de procedimiento PR483A, PR483B, PR483C y PR483D).

5. PREVISIÓN DE EFECTIVOS

Para la ejecución del presente programa será preciso el nombramiento de 2 funcionarios interinos que cumplan con los siguientes requisitos:

la) Tener la nacionalidad española. También podrán participar los nacionales de los Estados Miembros de la Unión Europea, los cónyuges de los españoles y de los nacionales de otros Estados Miembros de la Unión Europea, cualesquiera que sea su nacionalidad y siempre que no estén separados de derecho, y sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintidós años

o mayores de dicha edad dependientes; las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación a libre circulación de trabajadores; y los extranjeros con el residencia legal en España.

b) Tener cumplidos 16 años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) No padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que impida lo desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo para lo cual se opta. A estos efectos, se establece la igualdad de condiciones de las personas con diversidad funcional con los demás aspirantes, no pudiendo fijarse con carácter general limitaciones físicas o psíquicas sino en los casos en que sean incompatibles con el normal desempeño del trabajo correspondiente, adoptándose por el Tribunal calificador medidas y medios para a realizaciones de las pruebas, de forma que disfruten de igualdad de oportunidades con los demás participantes. La condición de minusvalía y su compatibilidad se acreditará con certificación expedida por el organismo competente.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualesquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni si hallar en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para acceso al Cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, en el que hubiera sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido la sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

y) No incurrir en causa de incompatibilidad o de incapacidad, conforme a la normativa vigente.

f) Permiso de conducir clase B.

6. FUNCIONES

Los funcionarios interinos nombrados para la ejecución de este programa desarrollarán las siguientes funciones:

- o Manejo de tractores desbrozadores.
- o Ayudar a combatir la amenaza de los incendios forestales.
- o Mantenimiento y renovación de parques, jardines y área naturales referenciados en la Encuesta de Infraestructuras y Equipamientos .
- o Cualquier otra función relacionada con su puesto de trabajo que le encomiende su superior jerárquico.

Respecto a la jornada laboral y horario de trabajo de los funcionarios interinos que sean nombrados al amparo del presente programa, se adecuará a la jornada común del Ayuntamiento de O Valadouro, pudiendo sufrir cambios por necesidades del servicio.

7. ÓRGANO RESPONSABLE

El órgano responsable de la ejecución de este programa será el Alcalde.

8. CESE

Los funcionarios interinos nombrados al amparo de este programa cesarán con fecha 20/10/2023.

O Valadouro, 7 de febrero de 2023. El Alcalde, Edmundo Maseda Maseda.

R. 0381

Anuncio

BASES QUE REGIRÁN La CONVOCATORIA PARA La CREACIÓN DE UN LISTADO DE EMPLEO DE FUNCIONARIOS INTERINOS PARA La EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL (OPERARIO-CONDUCTOR PARA Lo MANEJO DEL TRACTOR DESBROZADOR PARA El SERVICIO DE PROTECCIÓN Y MANTENIMIENTO DE ESPACIOS NATURALES)

PRIMERA.— OBJETO Y NORMAS DE APLICACIÓN

ES objeto de esta convocatoria establecer el procedimiento de selección para la elaboración de un listado de empleo temporal para prestar servicios como personal funcionario interino (operario-conductor para lo manejo del tractor desbrozador para el servicio de protección y mantenimiento de espacios naturales) en el Ayuntamiento de O Valadouro encontrándose incluido en el artículo 10.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado ponerlo Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre,

Las pruebas selectivas para el acceso a las convocadas les será de aplicación la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril , Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, Ley 5/1997 de 22 de julio de Administración Local de Galicia, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre , por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 2/2015 de 29 de abril del empleo público de Galicia, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo , por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

SEGUNDA.— CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

- Denominación: operario-conductor para lo manejo del tractor desbrozador para el servicio de protección y mantenimiento de espacios naturales.
 - Justificación del nombramiento: Artículo 10.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre: La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una/una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
 - Servicio de protección y mantenimiento de espacios naturales.
 - Funciones:
 - Manejo de tractores desbrozadores.
 - Ayudar a combatir la amenaza de los incendios forestales.
 - Mantenimiento y renovación de parques, jardines y áreas naturales referenciados en la Encuesta de Infraestructuras y Equipamientos .
 - Cualquier otra función relacionada con su puesto de trabajo que le encomiende su superior jerárquico.
- Retribuciones: Las retribuciones que correspondan según el Convenio Correspondiente.

TERCERA.—REQUISITOS DE Los ASPIRANTES

1. Todos los requisitos así como los méritos alegados para el concurso, deberán reunirse a la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes.

2. Con carácter general los aspirantes, con anterioridad a la finalización del plazo de presentación de instancias, deberán reunir los siguientes requisitos para poder tomar parte en las pruebas de selección:

la) Tener la nacionalidad española. También podrán participar los nacionales de los Estados Miembros de la Unión Europea, los cónyuges de los españoles y de los nacionales de otros Estados Miembros de la Unión Europea, cualesquiera que sea su nacionalidad y siempre que no estén separados de derecho, y sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes; las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación a libre circulación de trabajadores; y los extranjeros con el estatus legal en España.

b) Tener cumplidos 16 años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) No padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que impida el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo para lo cual se opta. A estos efectos, se establece la igualdad de condiciones de las personas con diversidad funcional con los demás aspirantes, no pudiendo fijarse con carácter general limitaciones físicas o psíquicas sino en los casos en que sean incompatibles con el normal desempeño del trabajo correspondiente, adoptándose por el Tribunal calificador medidas y medios para la realización de las pruebas, de forma que disfruten de igualdad de oportunidades con los demás participantes. La condición de minusvalía y su compatibilidad se acreditará con certificación expedida por el organismo competente.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni si hallar en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para acceso al Cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, en el que hubiera sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

y) No incurrir en causa de incompatibilidad o de incapacidad, conforme a la normativa vigente.

3. Serán requisitos específicos:

- permiso de conducir clase B.

CUARTA.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

1.-Las solicitudes para tomar parte en este proceso selectivo se harán mediante instancia dirigida al Sr. Alcalde, en modelo que se facilitará en el Registro General de la Corporación, en las que se hará constar que se reúnen todos y cada uno de los requisitos establecidos en la base tercera de esta convocatoria.

2.- Los aspirantes con alguna diversidad funcional tendrán que indicarlo en la solicitud, acompañada de la correspondiente documentación acreditativa. Asimismo, tendrán que solicitar las posibles adaptaciones de tiempo y medios para la realización de los ejercicios en los que esta adaptación sea necesaria.

3.-Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de O Valadouro en el plazo de tres (3) días hábiles contados desde el día siguiente de la publicación del anuncio de convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia. También se podrán presentar en la forma que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/15, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; en este caso, los

concurantes deberán comunicarlo mediante fax (982 574303) durante el mismo plazo que lo de presentación de instancias

4.- La solicitud irá acompañada de la siguiente documentación:

- Copia compulsada del Documento Nacional de Identidad o documento identificativo.
- Copia compulsada del permiso de conducir exigido.
- Relación de los méritos que aleguen para su evaluación en la fase de concurso, que se acompañará de la documentación original (o fotocopias autenticadas) acreditativa de los mismos.
- Celga 2 o deberán superar un examen de gallego con la cualificación de APTO.

No se tendrán en cuenta ni serán valorados aquellos méritos que no estén acreditados en la forma indicada. Tampoco se tendrán en cuenta aquellos méritos que no se acrediten suficientemente en el momento de finalizar el plazo de presentación de instancias.

Para que tengan validez en este proceso selectivo, todos los documentos que se presenten deberán estar expedidos en alguna de las lenguas oficiales en la Comunidad Autónoma de Galicia (gallego o castellano). En el caso de tratarse de documentos expedidos en otras Comunidades Autónomas del Estado Español, para que tengan validez deberán estar redactados en lengua castellana o traducidos por el organismo competente de la respectiva Comunidad. Tratándose de documentos expedidos en un país extranjero, deberán estar traducidos, validados y apostillados por la correspondiente oficina diplomática española u organismo competente.

Los aspirantes que no posean la nacionalidad española y sean nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea, con pleno derecho a participar en alguno proceso selectivo, deberán presentar una/una fotocopia del Pasaporte o documento que acredite su identidad y nacionalidad. De ser el caso, también presentarán los documentos que confirmen el vínculo de parentesco y el hecho de vivir a expensas o estar a cargo de una/una persona nacional de otro Estado con el que tenga el dicho vínculo. Asimismo, deberán acercar una/una declaración jurada o promesa de dicha persona de que no está separado de derecho de su cónyuge y, ser el caso, del hecho de que el aspirante vive a sus expensas o de que está a su cargo.

Los demás aspirantes extranjeros, junto con la fotocopia de su Pasaporte en vigor, deberán acompañar copia del documento que acredite que están habilitados a residir y a poder acceder sin limitación al mercado laboral en España.

Con la presentación de la instancia para tomar parte en el proceso selectivo se entenderá que los interesados aceptan y acatan todas y cada una de las bases de esta convocatoria.

QUINTA.—ADMISIÓN DE ASPIRANTES

1. Finalizado el plazo para presentarlas instancias, el Alcalde dictará resolución en el plazo máximo de dos días hábiles que contendrá:

- La lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación, en su caso, de las causas de exclusión.
- La designación del tribunal calificador y la fecha de su constitución
- La fecha, hora y lugar en que se realizará la prueba práctica, valoración de méritos y, de ser el caso, prueba de gallego.

Esta resolución se publicará de manera íntegra en el Tablero de Anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica.

2. Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de dos días hábiles, contado desde lo siguiente al de la publicación de la antedicha resolución, para presentar las reclamaciones oportunas o enmiendas de defectos.

3. Transcurrido el plazo de subsanación, las reclamaciones, si las había habido, serán aceptadas o rechazadas mediante resolución pública de Alcaldía, publicada en el tablero de anuncios y en la sede electrónica, aprobando la lista definitiva de admitidos y excluidos.

4. De no haber excluidos o si no se habían presentado reclamaciones, la lista provisional se elevará la definitiva automáticamente.

5. La inclusión de los aspirantes en las listas de admitidos no supone, en ningún caso, el reconocimiento por parte de esta Administración Municipal de que aquellos reúnen los requisitos exigidos para ser nombrados como funcionarios interinos, requisitos que se deberán acreditar según lo establecido en la base 9.^a.

SEXTA.—TRIBUNAL CALIFICADOR

Los miembros del Tribunal Calificador serán designados por el Sr. Alcalde – Presidente según lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en atención al principio de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

La totalidad de sus miembros deberá poseer un nivel de titulación igual o superior a la exigida para el encendido a la plaza objeto de esta convocatoria.

Deberá tenderse en su composición, a la paridad entre hombre y mujer.

La pertenencia al mismo será siempre a título individual no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

No podrán formar parte del Tribunal los funcionarios o laborales que habían realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la convocatoria.

El tribunal de selección podrá disponer la incorporación de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas, que colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas sin que sean integrantes del Tribunal, correspondiéndole el asesoramiento e ilustración del parecer de sus miembros.

El tribunal calificador estará integrado del siguiente hecho:

- Presidente: Un funcionario de carrera o personal laboral. Con voz y voto.
- Secretario: Un funcionario de carrera o personal laboral. Con voz y voto.
- Vocal: Un funcionario de carrera o personal laboral. Con voz y voto.

Su composición se hará pública en la misma resolución de la Alcaldía por la que se aprueba la lista provisional de admitidos y excluidos.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la autoridad que los convoca, cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del tribunal cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 24 de la ley citada.

El tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros. En todo caso, será precisa la asistencia del Presidente y Secretario.

El Tribunal Calificador queda autorizado para resolver las dudas que se presenten y para tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso selectivo, en todo lo no previsto en estas bases.

SÉPTIMA.—PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CUALIFICACIÓN

El proceso de selección: Concurso- oposición

FASE DE CONCURSO: El Tribunal tendrá en cuenta los méritos alegados y acreditados, de acuerdo con el siguiente baremo:

1. Cursos y otras actividades de formación relacionados con las funciones del puesto (**máximo 2,00 puntos**) Se acreditará mediante copia del Título, Diploma o certificación.

- Cursos de duración igual o inferior a 10 horas o duración no acreditada: 0,05 puntos por cada uno.
- Cursos de más de 10 horas y hasta 25 horas: 0,10 puntos por cada uno.
- Cursos de más de 25 horas y hasta 50 horas: 0,15 puntos por cada uno.
- Cursos de más de 50 horas y hasta 100 horas: 0,20 puntos por cada uno.
- Curso de más de 100 horas y hasta 150 horas: 0,25 puntos por cada uno.
- Cursos de más de 150 y hasta 200 horas: 0,30 puntos por cada uno.
- Por cada curso de más de 200 horas: 0,35 puntos.

2. Experiencia profesional (**máximo 6,00 puntos**) Se acreditará a través de certificación oficial de vida laboral actualizada y la copia del contrato o certificado de empresa en que consten las tareas realizadas y la duración.

- Por cada mes de servicio realizando tareas directamente relacionadas con el puesto ofertado en una/una Entidad pública.....0,40 Puntos.

FASE DE OPOSICIÓN: Prueba Práctica. (**Máximo 12,00 Puntos**)

Se realizará un o varias pruebas prácticas sobre las funciones a realizar.

OCTAVA.- RELACIÓN DE APROBADOS Y ACREDITACIÓN DE REQUISITOS EXIGIDOS

Una/Una vez terminada la evaluación de los aspirantes y consideradas las reclamaciones presentadas, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en el Tablero de Edictos del mismo.

Posteriormente, vistas e informadas a los alegatos que en su caso se presentaron, se elevará a la Alcaldía el acta del proceso selectivo para que se apruebe la constitución de la bolsa con el orden de prelación definitivo de aspirantes, que deberá publicar en la sede electrónica del Ayuntamiento.

El aspirante propuesto, cuando sean requeridas para su nombramiento, acercará ante la Administración las condiciones de capacidad que le sean requeridos.

Quien, dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentara la documentación o de la misma se dedujera que carece de alguno de los requisitos exigidos, no podrá ser nombrado, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera incurrir por falsedad en sus solicitudes de participación.

Las propuestas de nombramiento serán adoptadas por el órgano competente a favor de los aspirantes según el orden de prelación de la relación de personas aprobadas. Si a acude aspirante a lo que le correspondiera el nombramiento no fuera nombrada, bien por desistimiento o por no reunir los requisitos exigidos, se convocará a la siguiente candidata que superara el proceso de selección.

Asimismo, se informará a los aspirantes aportación del tratamiento de sus datos personales y del compromiso de confidencialidad con ocasión de la relación que se establece con el Ayuntamiento.

El nombramiento derivado de este proceso de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

NOVENA. ELABORACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE La BOLSA DE EMPLEO.

Las personas integrantes de las Bolsas de Empleo ocuparán el puesto de la lista que le corresponda, atendiendo a la puntuación obtenida en el proceso selectivo utilizado para su constitución, debiendo aparecer, junto al número del puesto ocupado, la puntuación que ostenta dentro del listado.

No se establece puntuación mínima para poder formar parte de la bolsa de empleo.

Todas las personas que superen el proceso de selección serán incluidas en una/una bolsa de empleo para las futuras contrataciones que resulten necesarias a fin de cubrir vacantes temporalmente, y serán llamadas siguiendo el orden establecido en el listado correspondiente. El funcionamiento de la Bolsa de Empleo se ajustará a los principios de igualdad de oportunidades y principio de no discriminación.

El orden de llamamiento de los aspirantes inscritos en la bolsa en este Ayuntamiento vendrá determinada por el lugar en el que figura en la bolsa, según la puntuación total obtenida.

La renuncia inicial a un nombramiento, o la renuncia durante la vigencia de este, no darán lugar a la exclusión de la Bolsa de Empleo, pero ocasionará un cambio de lugar del puesto, dentro de la misma, pasando a ocupar el último puesto como integrante de la Bolsa.

Son causas que justifican la renuncia a un nombramiento y que implican el mantenimiento dentro de la Bolsa de Empleo:

- Estar en situación de ocupado, prestando servicios en el Ayuntamiento como personal contratado, en cualesquiera de las formas admitidas en derecho, laboral o funcionario interino.
- Estar en situación de Suspensión por accidente, baja por enfermedad, intervención quirúrgica, internamiento hospitalario, maternidad, embarazo de alto riesgo y situación de riesgo o necesidad acreditada por facultativo que exija la lactancia natural de menores de nueve meses. La acreditación documentada de la finalización de tal circunstancia dará lugar a la reposición en el mismo lugar del orden de lista en las Bolsas de Empleo en que se encontrará la persona afectada.
- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Las personas incluidas en la Bolsa de Trabajo tendrán que presentar datos personales suficientes que permitan su pronta localización, siendo responsables de que estén actualizados en todo momento.

Una/Una vez realizado el intento de localización por medio de la comunicación telefónica, la telegráfica con acuse de recibo o el correo electrónico con acuse de recepción, si no fuera posible el contacto en veinticuatro horas se acudirán a la persona siguiente. Si se opta por la comunicación telefónica, se realizarán un mínimo de tres intentos de contacto entre las 9:00 y las 14:00 horas, con un intervalo de sesenta minutos entre cada llamada.

Quedará anotación escrita del que se indica en este número en el servicio correspondiente, dándose traslado inmediato de informe escrito al secretario de la Corporación para conocimiento y constancia.

La persona integrante de la Bolsa de Empleo que reciba propuesta de nombramiento, en los términos descritos anteriormente, deberá proceder a la aceptación o rechazo de la misma, en un período máximo de 24 horas, salvo que por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor.

En el supuesto de producirse dos rechazos por algún integrante, quedará excluido de la misma, con la excepción de que so exista un solo componente de la misma, que quedará excluido con un único llamamiento si es rechazado.

Cuando se produzca el cese de un integrante de la lista, este se reincorporará al puesto de la lista que le corresponda por puntuación.

Esta bolsa de empleo tendrá una/una vigencia máxima de 2 años.

DÉCIMA.—NOMBRAMIENTO.

Una/Una vez aceptado el llamamiento, el Presidente de la Corporación, hará el nombramiento a favor de las personas integrantes del listado de empleo por orden del puesto que ocupen en la misma y con indicación expresa del programa de carácter temporal que justifique su nombramiento.

Asimismo, en el acta de toma de posesión se indicará la duración del programa de carácter temporal.

UNDÉCIMA.- TOMA DE POSESIÓN.

La toma de posesión de los funcionarios interinos tendrá lugar dentro del plazo de dos días hábiles, a contar desde la fecha de notificación del acuerdo de nombramiento. Quien en el plazo indicado no tome posesión sin causa justificada quedará en la situación de cesante, con pérdida de todos los derechos derivados de la convocatoria y del nombramiento conferido.

Mientras no se realice la toma de posesión y no se incorporen al puesto de trabajo, el aspirante no tendrá derecho a la percepción económica de ninguna clase.

La persona nominada estará obligada a prestar su jornada de trabajo en la medida y forma requeridas por el interés del servicio, con horario de mañana o de tarde, o mismo fraccionado la jornada si fuera preciso, y de acuerdo con la legislación aplicable.

DUODÉCIMA.- FINALIZACIÓN DE La RELACIÓN DE INTERINIDAD.

La Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualesquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, sin derecho a la compensación alguna:

- a) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- b) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se había publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a la compensación económica.

DECIMOTERCERA.- INCOMPATIBILIDADES

El aspirante propuesto quedará sujeto, en su caso, al cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y demás normativa aplicable.

DECIMOCUARTA.—NORMAS FINALES

Primera.- Para todo el no previsto en estas bases, será de aplicación supletoria lo establecido en la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local, en la Ley de Administración Local de Galicia, en la Ley de medidas para la reforma de la Función Pública, en la Ley de empleo público de Galicia, en el Real Decreto 896/1991, sobre reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local, en el Real Decreto 364/1995, por lo que se aprueba el Reglamento General de ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y en la demás legislación vigente que sea de aplicación.

Segunda.- Excepto la convocatoria, que se publicará según se establece en la base 4.ª, los sucesivos actos y comunicaciones que se deriven de la celebración del proceso selectivo se harán públicos, exclusivamente, a través del tablero de anuncios de la Casa del Ayuntamiento y en la página web del Ayuntamiento.

Tercera.- Todos los actos administrativos derivados de esta convocatoria, así como de las actuaciones de los tribunales calificadoros, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecidos por la Ley de procedimiento administrativo y normas vigentes concordantes.

La presentación de reclamaciones no suspenderá a prosecución del proceso selectivo, salvo que así lo decida el órgano convocante del mismo.

Cuarta.- Contra las presentes bases y la resolución que las aprueba, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO ante el Juzgado Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses, contado desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria.

Con carácter potestativo y previo, podrá interponerse RECURSO DE REPOSICIÓN ante el mismo órgano que adoptó el acuerdo de aprobación, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria. En este caso no se podrá interponer el recurso contencioso administrativo hasta que se resuelva expresamente o se produzca la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

Todo eso sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro que estime procedente.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

ANEXO I

SOLICITUD DEL INTERESADO

(BOLSA DE TRABAJO FUNCIONARIO INTERINO PARA EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL)

DATOS DEL INTERESADO		
NOMBRE Y APELLIDOS		NIF
DATOS DE NOTIFICACIÓN		
NOTIFICACIÓN ELÉCTRÓNICA		
NOTIFICACIÓN POSTAL		
DIRECCIÓN		
CÓDIGO POSTAL	MUNICIPIO	PROVINCIA
TELÉFONO	MÓVIL	CORREO ELECTRÓNICO

EXPONE

Que, teniendo conocimiento del procedimiento convocado para la constitución de una/una bolsa de empleo, conforme a las bases publicadas para la creación de un listado de empleo temporal de funcionarios interinos para la ejecución de programas de carácter temporal,

DECLARA BAJO Su RESPONSABILIDAD

- Tener nacionalidad española, sin perjuicio del dispuesto en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Poseer la capacidad funcional para lo desempeño de las tareas.
- Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualesquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que fuera separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni ser sometido la sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- Acreditación del nivel de idioma gallego Celga 2:

- SÍ
 NO

- Reunir todos y cada uno de los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, referidos a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes.

Relación de méritos alegados (IMPRESINDIBLE ACERCAR COPIA Y ORIGINAL) junto con el presente anexo.

- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----

Por toda la cal, SOLICITO que, de conformidad con el dispuesto en los artículos 55 y 56 del texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, si admita esta solicitud para el proceso de selección de personal referenciado.

Protección de Datos:

En cumplimiento del establecido por el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2018 le informara que el responsable del tratamiento de sus datos personais es el Ayuntamiento de O Valadouro. Sus datos serán tratados con la finalidad de gestionar su solicitud. Puede ejercer su derecho de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad o limitación del tratamiento dirigiéndose al Ayuntamiento de O Valadouro en la siguiente dirección postal: Rúa Fera Nueva, 1. 27770 O Valadouro. Lugo.

Más información: www.valadouro.gal

En O Valadouro la de 2023.

Fdo: -----

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE O Valadouro

O Valadouro, 8 de febrero de 2023.- El Alcalde, Edmundo Maseda Maseda.

R.0390

XERMADE

Anuncio

Aprobación inicial de expediente de suplemento de crédito núm. 2023/SC/01.

El Pleno del Ayuntamiento de Xermade, en sesión común celebrada el 9 de febrero de 2023, acordó aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos núm. 2023/SC/01, del presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito, por importe de 15.325,20€, financiado con remanente líquido de tesorería para gastos generales.

En cumplimiento del dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo no se presentaron alegatos, se considerará aprobado definitivamente el acuerdo inicialmente adoptado.

Xermade, 10 de febrero de 2023.- El alcalde, Roberto García Pernas.

R. 0414

Anuncio

Aprobación inicial del reglamento de títulos, honras y distinciones del Ayuntamiento de Xermade

Aprobado inicialmente el reglamento de títulos, honras y distinciones del Ayuntamiento de Xermade, por acuerdo del Pleno de fecha 09/02/2023, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete la información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante el dicho plazo podrá ser examinado por cualesquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen los alegatos que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://concelloxermade.sedelectronica.es>].

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el reglamento.

Xermade, 10 de febrero de 2023.- El alcalde, Roberto García Pernas.

R. 0415

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO, O.A. COMISARÍA DE AGUAS

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA DE CONCESIONES OTORGADAS.

EXP A/27/22007, A/27/23056, A/27/23202, A/27/23174, A/27/23173, A/27/23124, A/27/23116, A/27/23096, A/27/22854, A/27/22214 y A/27/22753.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 de el Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril (B.O.E. de él la dice 30) y sus posteriores modificaciones, se hace público para general conocimiento que, como resultado de los expedientes incoados al efecto, por resolución de la Confederación Hidrográfica de el Cantábrico han sido otorgadas las siguientes concesiones para aprovechamiento de agua:

Expediente	Titular	Concesión otorgada	Cierra resolución
A/27/22007	Comunidad de Usuarios de Agua Manantial Cortín	modificación de características de lana concesión de 0,035 l/seg. de agua de él manantial Cortín, en Lamas (Santalla), en él T.M. de Ribeira de Piquín (Lugo), con destino a abastecimiento de agua la tres viviendas	05/06/2022
A/27/23056	CMVMC Surcio-Lo ríe Balouta Robledo	Aprovechamiento de agua de uno arroyo en Fontal, Monte de la Costa, parcela 9 de él polígono 71 (Robledo de Rao), en él T.M de Navia de Suarna (Lugo), con destino la extinción de incendios.	17/01/2023
A/27/23202	Celina Pérez Núñez	Aprovechamiento de agua de él riego de A Teixeira, en Pedrosa, T. M. de Becerreá (Lugo), con destino a uso ganadero	17/01/2023
A/27/23174	Luis López Fernández	Aprovechamiento de agua de uno manantial en Rebolín, T. M. de A Fonsagrada (Lugo), con destino a uso ganadero.	17/01/2023
A/27/23173	María Cleofé Barreiro Cazón	Aprovechamiento de agua de uno manantial en Antiguallas, T. M. de Baleira (Lugo), con destino a usos ganaderos.	17/01/2023
A/27/23124	Javier Miranda Vidueiro	Aprovechamiento de agua de él río Machín en Riotorto, en él T.M. de Riotorto (Lugo), con destino a uso ganadero.	25/11/2022
A/27/23116	Ayuntamiento de Piquín	Aprovechamiento de agua de él manantial en Soutelo, en él T.M. de Ribeira de él Piquín (Lugo), con destino a abastecimiento de agua a Soutelo.	17/01/2023
A/27/22096	María Dominica VidueiroCabodevila	Aprovechamiento de agua de él manantial Fuente Del Amieiro en Ferreria, en él T.M. de Riotorto (Lugo), con destino a complemento de él abastecimiento a vivienda, excepto consumo humano, uso ganadero y riego.	17/01/2023
A/27/22854	GanadeiríaAsturao, S./S. C.	Aprovechamiento de agua captada con de los sondeos en Villabetote (Sante), T.M. de Trabada (Lugo), con destino a uso ganadero.	17/01/2023
A/27/22214	Ricardo Santín García	Aprovechamiento de agua de los manantiales "Del Lodazal" (3) en A Lama de la Villa, T.M. de As Nogais (Lugo), con destino a uso doméstico sin consumo humano, uso ganadero y riego..	17/01/2023
A/27/22753	Ayuntamiento de A Pontenova	Aprovechamiento de agua de él arroyo Arroyo de Fontangordo, en él T.M. de A Pontenova (Lugo), con destino a abastecimiento.	13/01/2023

Oviedo, 3 de febrero de 2023.- ÉL TITULADO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES, Maria de él Rosario San Martín Álvarez

R. 0357

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

De conformidad con lo establecido en los artículos 161 y ss de él Reglamento de él Dominio Público Hidráulico, aprobado mediante Real Decreto 849/1986, de 11 de abril (BOE/BOE de 30 de abril), lana Confederación Hidrográfica de él Cantábrico Lo.La. ha acordado iniciar de oficio por fin de él plazo concesional él expediente de extinción de él derecho al uso privativo de lanas aguas y, en su caso, posibles servidumbres, cuyos datos registrales se relacionan a continuación:

EXPEDIENTE	TITULAR	RÍO	MUNICIPIO	CAUDAL (l/seg)	RESOLUCIÓN Cierra/Autoridad	Nº INSCRIPCIÓN
A/27/06625	Comunidad de Usuarios de él Agua de él Arroyo de la Fontiña	La Fontiña	Navia de Suarna		16/05/1997	6699 Sección La

Lo que si hace público para general conocimiento, por uno plazo de un MES, contado a partir de lana cierra de publicación en él Boletín Oficial de lana Provincia, a fin de que los que se consideren afectados por lana extinción de los referidos aprovechamientos puedan manifestar lo que consideren conveniente, durante él indicado plazo, ante lana Confederación Hidrográfica de él Cantábrico Lo.La.

Oviedo, 3 de febrero de 2023.- Lana Titulada Superior de Gestión y Servicios Comunes. M^a Soledad Acuña Rubio.

R. 0358

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA