



### XUNTA DE GALICIA

#### VICEPRESIDENCIA SEGUNDA Y CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA Y DEPORTES. ACADEMIA GALLEGA DE SEGURIDAD PÚBLICA

##### *Anuncio*

**Resolución de 9 de febrero de 2023 de la Dirección General de la Academia Gallega de Seguridad Pública, de la Vicepresidencia Segunda y Consejería de Presidencia, Justicia y Deportes, por la que se anuncia la convocatoria del proceso selectivo de acceso por promoción interna previsto en El artículo 38.c de la Ley 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locales, en los cuerpos de la Policía Local de Galicia, escala ejecutiva, categoría de inspector**

En El Diario Oficial de Galicia número 28, del 9 de febrero de 2023, si ha publicado la Orden del 1 de febrero de 2023 por la que se aprueban las bases generales reguladoras y si convoca El proceso selectivo de acceso por promoción interna previsto en El artículo 38.c de la Ley 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locales, en los cuerpos de la Policía Local de Galicia, escala ejecutiva, categoría de inspector (código de procedimiento PR461K).

La convocatoria incluye una plaza de la escala ejecutiva, categoría de inspector, en El Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Vigo.

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días hábiles, a contar desde la día siguiente al de la publicación del anuncio de la referida orden de convocatoria en El "Boletín Oficial del Estado".

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria se harán públicos de conformidad con las bases de la misma.

A Estrada, 9 de febrero de 2023.- El director general de la Academia Gallega de Seguridad Pública, Santiago Villanueva Álvarez.- La secretaria general de Presidencia, Beatriz Cuíña Barja.

R. 0453

##### *Anuncio*

**Resolución de 9 de febrero de 2023 de la Dirección General de la Academia Gallega de Seguridad Pública, de la Vicepresidencia Segunda y Consejería de Presidencia, Justicia y Deportes, por la que se anuncia la convocatoria del proceso selectivo de acceso por El sistema de concurso oposición previsto en El artículo 38.d de la Ley 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locales, en El cuerpo de la Policía Local de Xinzo de Limia, escala ejecutiva, categoría de inspector**

En El Diario Oficial de Galicia número 28, del 9 de febrero de 2023, si ha publicado la Orden del 10 de enero de 2023 por la que se aprueban las bases generales reguladoras y si convoca El proceso selectivo de acceso por El sistema de concurso oposición previsto en El artículo 38.d de la Ley 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locales, en El cuerpo de la Policía Local de Xinzo de Limia, escala ejecutiva, categoría de inspector (código de procedimiento PR461L).

La convocatoria incluye una plaza de la escala ejecutiva, categoría de inspector, en El Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Xinzo de Limia.

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días hábiles, a contar desde la día siguiente al de la publicación del anuncio de la referida orden de convocatoria en El "Boletín Oficial del Estado".

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria se harán públicos de conformidad con las bases de la misma.

A Estrada, 9 de febrero de 2023.- El director general de la Academia Gallega de Seguridad Pública, Santiago Villanueva Álvarez.- La secretaria general de Presidencia, Beatriz Cuíña Barja.

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 VOTORANTIM CIMENTOS ESPAÑA, S.A. (factoría de Oural-Lugo) para su centro de trabajo de San Cibrao -Lugo, Código 27000102011981, firmado por la representación de la empresa y por los representantes de los trabajadores después de suscribir las partes el acta de mediación del AGA de fecha 17 de enero de 2023, 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, 14 de febrero de 2023.- La Jefa territorial, Pilar Fernández López.

**VIGÉSIMOCUARTO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA VOTORANTIM CIMENTOS, S.A.**

**Capítulo preliminar.- Intervinientes.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por la representación de las personas trabajadoras (delegados de Personal) de la Factoría de Oural de Cementos Cosmos, S.A., y de otra, por las personas representantes designados por la Dirección de la Empresa. Ambas partes si reconocen la legitimación exigida por los arts. 87 y 88 del R.D.Leg. 2/2015, de 23 de Octubre del Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo I.- Disposiciones**

**Generales.**

**Sección 1.ª: Ambitos.**

**Art.1º-Ambito territorial.**

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a los centros de trabajo de la Factoría de Oural, Cantera de Vilavella y Cantera de Valle del Malo de la Empresa Votorantim Cimientos España S.A., en la provincia de Lugo.

**Art.2º- Ambito Personal.**

Afecta este Convenio la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la Sociedad y que se le ha prestando sus servicios dentro del ámbito territorial expresado en el artículo anterior, así como el que ingrese en la Sociedad del referido ámbito durante su vigencia, con la excepción del personal directivo, entendiéndose como tal al Director/la de Fábrica y los/las Directores/las de Producción, Mantenimiento y Administración.

**Art.3º-Vigencia y duración. Denuncia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.P., y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2024, si bien, los efectos económicos para el primer año de vigencia se retrotraerán al 1 de Enero de 2021.

Para la denuncia del Convenio se procederá con una antelación de treinta días como mínimo antes de su vencimiento. La denuncia se efectuará por cualquiera de las partes y por escrito.

Este Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por sucesivos períodos de 1 año, por tácita reconducción, si al término de su vencimiento ninguna de las partes lo denuncia, para su rescisión la revisión, con 30 días de antelación a la finalización de su vigencia.

**Sección 2.ª: Absorción, Compensación y Condiciones más beneficiosas.**

**Art.4º-Absorción y compensación.**

Las mejoras resultantes del presente Convenio, serán absorbidas en aquellas cuestiones concretas que sean superadas por disposición legal. Estas cuestiones serán inmediatamente aplicadas al presente Convenio.

**Art.5º-Condiciones más beneficiosas.**

Todas las mejoras contenidas en El presente Convenio se establecen con El carácter de mínimos dentro de las condiciones pactadas. Si respetarán las situaciones que impliquen para la persona trabajadora condiciones más beneficiosas que las aquí comprendidas, mientras en el sean absorbidas el superadas por la aplicación de otras normas laborales.

### **Sección 3.ª: Comisión paritaria y arbitraje.**

#### **Art.6º-Comisión de vigilancia.**

Para vigilar El cumplimiento del Convenio, y con El fin de interpretarlo, cuando proceda, si constituye una Comisión Mixta de Vigilancia formada por cuatro miembros como máximo de la representación de las personas trabajadoras y otros tantos en representación de la Empresa todos ellos con su respectivo suplente.

Componentes de esta Comisión:

Representantes de la Empresa                      Representantes de los trabajadores

D. Ruben Sanchez

D. Víctor Núñez Castro

D. Sarai Martinez

D. Javier Armesto López

Será competencia de esta Comisión la deliberación sobre todas aquellas discrepancias, individuales lo colectivas, que pudieran surgir entre las partes, así como aquellas que surjan en relación con la en el aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este convenio conforme a lo previsto en El art. 82.3 del Y.T. Las decisiones habrán de tomarse por unanimidad y en uno plazo de 7 días, desde que se comuniquen la la Comisión por cualquiera de las partes.

Actuarán como secretarios/las de esta Comisión de los de sus vocales, uno en representación de la Empresa y otro en representación de las personas trabajadoras, quienes levantarán acta conjunta de las reuniones.

Con El exclusivo objeto de dirigir las reuniones, sin poder decisorio alguno ni voto de calidad, si designará en cada reunión uno/a presidente/a moderador/la. Este cargo será desempeñado alternativamente por uno/la vocal de la representación de las personas trabajadoras, y otro de la representación empresarial.

Ambos representaciones podrán asistir a las reuniones con tres asesores/las, como máximo, que podrán ser ajenos la la Empresa, los cuales tendrán voz pero en el voto.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán cuando lo solicite cualquiera de las partes. Las convocatorias las cursarán los/las secretarios/las comunicando El orden del la dice. El domicilio de la Comisión Mixta será El propio de la Empresa.

La Comisión, por medio de sus secretarios/las, publicará los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copias la la Empresa y a la representación de las personas trabajadoras, en El plazo que en cada caso se determine.

Las decisiones se tomarán considerando que cada vocal tiene un voto.

Será de la competencia de la Comisión regular su propi funcionamiento.

#### **Art.7º-Arbitraje.**

Cualquier discrepancia, individual lo colectiva que pueda surgir entre las partes, respecto a la interpretación el aplicación de este Convenio, será sometido obligatoriamente, por la parte el partes que lo promuevan la la Comisión de Vigilancia del Convenio, que resolverá en El plazo máximo de 20 días, desde la cierra que la habían presentado. Sus acuerdos serán adoptados por mayoría simple.

Caso de que ésta en el llegue a uno acuerdo, la cuestión será sometida al procedimiento extrajudicial de solución de conflictos de trabajo regulado en la Resolución de 26 de diciembre de 2019 de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, D.O.G. de 12/02/2020.

Recaído te lo dice arbitraje u obtenida avenencia previa, tanto en trámite conciliatorio como en trámite de mediación, ambos partes se comprometen a cumplir en sus propios términos la decisión que se adopte sin perjuicio de las acciones a que hubiere lugar.

### **Capítulo II.- Política de Empleo.**

#### **Sección 1.ª: Disposiciones generales.**

#### **Art.8º-Contrato de trabajo.**

En la contratación de trabajadores se respetarán los derechos de información de los representantes de las personas trabajadoras en materia de contratación previstos en El artículo 64, apartados 2, c) y 5 del Y.T.

Al objeto de proceder la la sustitución generacional de los trabajadores de la factoría, las partes consideran que El uso de los contratos de relieve regulados en la normativa laboral de carácter general se considera la formula más idónea. Por ello y ajustándose en todo caso a la normativa en cada caso vigente, la empresa procederá a adaptar El contrato de relieve a sus necesidades estructurales, acordando cuando así se pacte entre empresa y

trabajador la utilización de esta modalidad contractual a todas las jubilaciones parciales hasta alcanzar la edad común lo pactada de jubilación, adaptando las condiciones que objetivamente sean de aplicación (puesto de trabajo, salario, jornada, etc.).

#### **Art.9- Organización del trabajo y Clasificación Profesional**

La Organización del trabajo corresponderá a la Dirección de la Empresa Votorantim Cimientos España, S.A., respetando los derechos laborales básicos de la persona trabajadora respecto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, entre otros, según establece El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4.º, apartado 1 y 2.

La modificación de las condiciones del trabajo será reguladas de acuerdo con lo que establece El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, respetando las competencias que le son propias a la representación legal de las personas trabajadoras, según El artículo 64 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Los escalones asignados a cada persona trabajadora en el presente podrán ser rebajados, salvo por iniciativa de la propia persona trabajadora.

Para las personas trabajadoras mayores de 55 años que hayan trabajado más de 20 años a turno la Empresa estudiará, cada caso en particular, a fin de procurar paliar los problemas físicos y psíquicos que puedan derivarse de la turnicidad, sin pérdida de condiciones salariales.

La clasificación de los puestos de trabajo afectados por El presente Convenio Colectivo es la que figura en El anexo IV de este Convenio y se establece por la agrupación de categorías en Grupos Profesionales.

#### **Art.10.- Vías de reclamación.**

Todas las personas trabajadoras podrán elevar una reclamación o queja por escrito a la dirección de la empresa, que contestará a la misma también por escrito en un plazo máximo de 20 días. En caso de no producirse esta contestación en El indicado plazo, se entenderá como aceptada.

#### **Art.11.- Ascensos.**

Cualquier persona trabajadora que lleve más de tres años en un puesto de trabajo específico puede solicitar El ascenso a otro puesto siempre que haya una vacante. La empresa y la representación de las personas trabajadoras estudiarán la solicitud y, en su caso, la aceptarán.

#### **Art.12- Movilidad Funcional.**

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del/a empresario/a o la persona en quien éste delegue en El ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en El seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art.13- Movilidad Geográfica.**

Se entiende por desplazamiento El destino temporal de una persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a un año dentro de un período de tres años. Y en cualquier caso se habrán aplicado las previsiones contenidas en El artículo 40 del ET. Los desplazamientos deberán ser notificados al trabajador con un preaviso mínimo de 30 días siempre y cuando El desplazamiento sea a más de 50 kilómetros. El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir las dietas que figuran en El Anexo III del presente acuerdo.

Si se ha considerado traslado la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto al que venía prestando sus servicios, y que exija cambio de residencia. Y en cualquier caso se habrán aplicado las previsiones contenidas en El artículo 40 del ET. En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca desplazado por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. En El supuesto de que existan las dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que en el presente será inferior a 30 días laborables de la firma de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En El escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial así como El resto del contenido de las condiciones del traslado.

Las condiciones para El traslado serán las pactadas en El VI Acuerdo de Cobertura de Vacíos del Sector Cementero (BOE/BOE 17/05/2022).

**Art. 14.- Permutas de puesto de trabajo.**

Los trabajadores destinados en localidad distinta que pertenezcan a la misma categoría y grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus puestos a reserva de lo que decida la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Si la permuta se efectúa, los interesados aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio de zonas y renunciará a toda indemnización por traslado.

**Art.15-Período de prueba.**

Todas las incorporaciones de nuevos trabajadores estarán sometidas a un período de prueba que podrá ser:

la) De hasta seis meses para el personal titulado (Ingenieros, Licenciados, Ingenieros Técnicos, Diplomados Universitarios y Titulaciones asimiladas)

b) De hasta de los meses para el personal con formación profesional de primero y según grados, y titulaciones equivalentes.

c) De un mes para el personal en el calificado (Peones, Especialistas, etc.).

Durante este período todos los derechos y obligaciones serán los mismos que para el personal fijo, la excepción de la posibilidad de rescisión del contrato, que podrá producirse por decisión de cualquiera de las partes con un preaviso de 24 horas.

**Art.16-Expediente de crisis.**

Tres meses antes de que la Empresa solicite cualquier expediente, se abrirá una información y discusión con los sindicatos y la representación legal de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo, la cuestión será sometida al procedimiento extrajudicial de solución de conflictos de trabajo, regulado en la resolución de 26 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social (DOG 12/02/2020).

**Art.17-Jubilaciones.**

A partir de los 60 años, la Empresa hará todo lo posible para proporcionar a las personas trabajadoras un puesto de trabajo de acuerdo a su capacidad física y psíquica, siempre y cuando la persona trabajadora lo solicite, garantizándole categoría y sueldo. Igualmente a petición de las personas trabajadoras, la Empresa estudiará cada caso en particular, para proceder a su jubilación al cien por cien de su base reguladora.

Como medida de fomento del empleo juvenil ambas partes se comprometen a fomentar la jubilación de aquellas personas trabajadoras que alcancen la edad legal de jubilación y tengan acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación.

**Sección 2.ª: Jornada de Trabajo.****Art.18-Jornada laboral.**

La jornada laboral, será de cuarenta horas semanales, en cómputo trimestral, incluyendo media hora de bocadillo para la jornada continuada. En cómputo anual, la jornada laboral común no debe exceder de 1.752 horas.

El personal de Oficina disfrutará de la jornada intensiva en el período de verano, cumpliendo la jornada establecida en el primer párrafo de este artículo.

El personal de Turno Central disfrutará de la jornada intensiva en el período de verano, cumpliendo la jornada establecida en el primer párrafo de este artículo siempre y cuando el horno esté en marcha y las necesidades del servicio lo permitan.

**Art 19.- Régimen de Turnos en épocas de producción en Fábrica y Canteras.**

Los turnos de trabajo se establecerán de acuerdo con la planificación de la producción, pudiéndose acumular descansos en periodos cuatrimestrales.

Durante los períodos de marcha del horno el personal necesario para la Producción se organizará en 4 equipos para atender los 3 turnos y los descansos. Los posibles excesos de jornada se compensarán en los períodos de parada del horno.

Se adoptarán los 5 equipos en el momento en que la producción supere los 2/3 de la capacidad de la fábrica.

En los períodos de producción el régimen de turnos será el siguiente:

Fábrica:

Turno de Mañana , 06:00 a 14:00 horas

Turno de Tarde, de 14:00 a 22:00 horas



El disfrute de las vacaciones será dentro del año. Como únicas excepciones se establecen los casos de personal que hallándose de baja por enfermedad el accidente en el puedan disfrutar sus vacaciones dentro del año natural. Este personal, inmediatamente después de la cierra de su alta y antes de incorporarse a su puesto de trabajo, disfrutará las vacaciones pendientes.

De acuerdo con lo establecido en El convenio nº 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a al voluntad de la persona trabajadora, como accidente, enfermedad el maternidad, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de devengo de las vacaciones.

## **2.- Licencias y permisos retribuidos.-**

1.- La empresa concederá las licencias recogidas en la legislación en vigor, con especial referencia a los previstos en la Ley de Igualdad.

La persona trabajadora deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia el permiso.

Para la obtención de licencia por matrimonio, eres preciso que la persona trabajadora la solicite al menos con diez días de antelación la la cierra del comienzo de su disfrute a fin de en el producir entorpecimientos en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, sí procede.

La persona trabajadora deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para El disfrute de la licencia el permiso concedido lo a conceder.

Sí de la oportuna comprobación que al efecto se practique, resultara la inexactitud lo falsedad del motivo alegado, El/la interesado/a deberá reintegrar El importe de las remuneraciones percibidas correspondientes la la licencia indebidamente disfrutada sin perjuicio de exigírsele las responsabilidades en que hubiere incurrido.

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO
Fallecimiento de padres/madres, hijos/hijas, nietos/nietas, cónyuge, hermanos/hermanas y suegros/suegras	5 días naturales.
Enfermedad grave de padres/madres, hijos/hijas, cónyuge y hermanos/hermanas	5 días naturales.
Enfermedad grave de suegros/suegras, nietos/nietas y abuelos/abuelas	2 días naturales.
Fallecimiento de nueras, yernos y cuñados/cuñadas	2 días naturales.
Enfermedad grave de nueras y yernos	2 días naturales.
Fallecimiento de tíos/tías y tíos/tías políticos	1 día natural.
Matrimonio de la personas trabajadora	15 días laborables.
Matrimonio de hijos/las, hermanos/las, cuñados/las y padres/madres	1 día, ampliable a 3 en caso de desplazamiento superior a 150 kms.
Lactancia	Según legislación vigente, permitiéndose la acumulación de de esas horas para El disfrute de las mismas todas juntas inmediatamente posterior al periodo de baja por maternidad.
Asuntos propios	1 día. En caso de disfrute de permiso por esta causa, la recuperación de la jornada en el trabajada se realizará en El transcurso del año lo si podrá compensar con excesos de jornada recogido en los artículos 18, 20.7 y 22.

2.- **Permisos especiales.** - En casos excepcionales, como enfermedad el accidente grave prolongado de familiares en primer grado lo que convivan en El mismo hogar, la Empresa concederá permisos por tiempo superior al señalado, determinándose las condiciones en que se concederá cada uno dellos, teniendo en cuenta las circunstancias excepcionales que concurran.

3.- **Licencias el permisos en el retribuidos.** - En caso extraordinario, debidamente acreditado, si concederán licencias por El tiempo que sea preciso, sin percibo de haber.

#### **Art.23.- Excedencias.**

En todo lo referido a Excedencias, si estará a lo previsto en la legislación vigente, en especial en El Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007).

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho la la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en El cargo que motivó la excedencia, perdiéndose El derecho al reingreso sí se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo en el se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en El caso de llegar El término del contrato durante El transcurso de la misma, si extinguirá te lo dice contrato, previa su denuncia lo preaviso, salvo pacto en contrario.

#### **Capítulo III.- Prevención de Riesgos Laborales**

##### **Art.24-Prevención de Riesgos Laborales.**

En todo lo referido la la Prevención de Riesgos Laborales y Comité de Seguridad y Salud, ambos partes acuerdan remitirse expresamente a lo dispuesto en la legislación general vigente, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, y normas que la desarrollen.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el necesariamente deben ser miembros del Comité de Empresa.

El/la Delegado de Personal de la Cantera podrá participar en El Comité de Seguridad y Salud de la fábrica.

#### **Capítulo IV.- Representación de los trabajadores.**

##### **Art.25-Representación de los trabajadores.**

En todo lo referente a los órganos de representación de los trabajadores, si estará a lo dispuesto en El Título II del R.D.Leg. 2/2015, de 23 de Octubre, del Estatuto de los Trabajadores, así como la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, y la restante legislación que resulte de aplicación. Las horas sindicales serán acumulables entre los diferentes representantes de las personas trabajadoras.

Los/las Delegados/las de Medio Ambiente serán elegidos por los sindicatos sin que sea necesario que deba ser miembros de la representación legal de las personas trabajadoras. Estos Delegados/las disfrutará para El ejercicio de sus funciones de un crédito de 120 horas en cómputo anual.

Cuando uno miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, encontrándose en su día de descanso, vacaciones, lo en situación de I.T., hubiera de efectuar alguna gestión de su cargo, en caso de accidente, El mismo se considerará laboral; para ello, será requisito indispensable que la persona trabajadora en cuestión haya comunicado por escrito la la empresa la circunstancia de tener que cumplir con una gestión la la que esté obligado por su condición de miembro de representante de las personas trabajadoras.

##### **Art. 26.- Local y gastos de la Representación Legal de las personas trabajadoras.**

La representación legal de las personas trabajadoras y El Comité de Seguridad y Salud tendrán a su disposición un local acondicionado y proveído de sillas, archivador, impresora y ordenador para El desempeño de sus funciones.

Los gastos económicos derivados de las labores propias de la representación legal de las personas trabajadoras: viajes, dietas, material de oficina, etc.) serán compensados por parte de la empresa en las cuantías reguladas en El Anexo III de este convenio.

#### **Capítulo V.- Retribuciones.**

##### **Sección 1.ª: Incremento salarial.**

##### **Art.27-Incremento salarial. Subida y Revisión Salarial.**

**Los salarios y revisión para El periodo de vigencia de este convenio con los siguientes:**

##### **Año 2021**

**1. Subida Salarial: Las tablas salariales que constan en los anexos I, II y III incluyen la subida salarial correspondiente al período desde 01.01.2021 hasta El 31.12.2021, y contienen un incremento del 3% sobre los importes de 2020.**

##### **Año 2022**

1. **Subida Salarial:** Las tablas salariales que constan en los anexos I, II y III incluyen la subida salarial correspondiente al período desde 01.01.2022 hasta El 31.12.2022, y contienen un incremento del 3% sobre los importes de 2021.

#### Año 2023

1. **Subida Salarial:** Las tablas salariales que constan en los anexos I, II y III se incrementarán sobre las vigentes a 31.12.2022 en uno 1,5% con efectos 1 de enero de 2023.

2. **Revisión salarial:** Si garantiza un incremento igual al IPC a 31.12.2023, con un límite máximo de 3%.

#### Año 2024

1. **Subida Salarial:** Las tablas salariales que constan en los anexos I, II y III se incrementarán sobre las vigentes a 31.12.2023 en uno 1,5% con efectos 1 de enero de 2024.

2. **Revisión salarial:** Si garantiza un incremento igual al IPC a 31.12.2024, con un límite máximo de 3%.

#### ACTUALIZACIÓN SALARIAL

Las tablas salariales vigentes a 31.12.2024, una vez realizada la revisión salarial por IPC pactada para ese año y que consta en El apartado anterior, serán revisadas en El porcentaje equivalente al 50% de la diferencia entre El IPC real del periodo 31.12.2020 al 31.12.2024 y El incremento real aplicado a te lo dice periodo, con un tope máximo del 3%. Esta revisión, en el tendrá efectos retroactivos, entrando en Vigo El 1 de Enero de 2025.

La antigüedad si regirá por lo dispuesto en El art. 32.

#### Sección 2ª Conceptos retributivos.

##### Art.28°-Sueldo base.

Eres la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en El se entienden incluidos los complementos de puesto de trabajo que retribuyen las condiciones específicas de los puestos de trabajo, excepto lo establecido en El art. 32. El importe del mismo eres El reflejado en El Anexo I.

##### Art.29°-Prima de producción variable.

Si establece esta prima para todo El personal, en función de la producción de clinker , que será mínima según las cantidades que se expresan en la tabla de salarios del Anexo I, incrementándose su valor de acuerdo con El aumento de la producción de clinker , según anexo III. El cálculo de la misma se efectuará por El total anual móvil, (T.La.M.).

##### Art.30°-Gratificaciones extraordinarias.

Con motivo de las festividades de Santiago y Navidad, la Empresa abonará una gratificación, pagaderas con las mensualidades de Junio y Noviembre, respectivamente.

El importe de cada una dellas será una mensualidad del sueldo convenio, antigüedad, y la prima fija del anexo I, sin que en ningún caso si tenga en cuenta El período de incapacidad laboral transitoria para su cálculo.

##### Art.31°-Paga de Beneficios.

La paga de beneficios se abonará con la mensualidad de Diciembre, y su importe será El correspondiente a una mensualidad de sueldo base, antigüedad, y la prima fija del anexo I.

En ningún caso si tendrá en cuenta El período de incapacidad laboral transitoria para su cálculo.

##### Art.32°-Antigüedad.

Si tomará para su cómputo El salario base de este convenio.

Aplicándose los siguientes porcentajes:

Años	%
2	5
4	10
9	17

14	24
19	31
24	38
29	45
34	50

Si actualizará en cada momento y automáticamente según los incrementos del salario base.

**Art.33°-Plus de turnicidad .**

El trabajo a turno, entendiéndose por tal, El que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas, de mañana, tarde y noche, en turno rotativo, si gratificará con un plus, consistente en El valor expresado en El anexo III. Los trabajadores que presten sus servicios en de los turnos rotativos (mañana y tarde), si gratificarán con un plus, según El valor expresado en El citado anexo III.

Si devengará este plus mientras El productor realice sus funciones según lo dispuesto en este artículo, deduciéndose únicamente de este cómputo El período en que se encuentre de baja por incapacidad laboral transitoria.

También si devengará durante las vacaciones proporcionalmente a lo devengado por este concepto durante El período anterior, computado de vacación a vacación. También tendrá derecho la este plus, la persona trabajadora, que estando la turno El 70% del año, sea incorporado de forma temporal a turno central lo de los turnos, por necesidades de la Empresa.

En el se considerará en régimen de trabajo a turno, El trabajador que aún teniendo un horario de trabajo coincidente con uno cualquiera de los turnos, en el efectúe rotación normal de horario, a menos que sea por interés de la Empresa.

**Art.34°-Plus de Nocturnidad .**

El Plus de Nocturnidad compensa los trabajos realizados en horario nocturno, entre las 22:00 y las 06:00 horas. Para El percibo del mismo si exige un mínimo de 4 horas trabajadas en este horario. Su valor diario eres El expresado en El Anexo III.

**Art.35°-Gratificaciones trabajos de Nochebuena, Nochevieja y Reyes.**

El personal que tenga que trabajar alguna noche de estos días (del 24 al 25 de diciembre, del 31 de diciembre al 1 de enero y de 5 a 6 de enero), será gratificado con la cantidad fijada en El anexo III por cada noche trabajada.

**Art.36°-Condiciones Personales**

Las cantidades abonadas por la Empresa a determinadas personas trabajadoras con carácter personal si mantendrán por El concepto que las originó y en el se incrementarán en El mismo porcentaje que se pacte como incremento general de las condiciones económicas de este convenio con Vigencia 2021-2024. Si incluyen bajo este epígrafe, entre otros, los siguientes conceptos: supresión de pluses, diferencias de salarios debidos la la aplicación de la nueva Clasificación Profesional.

Si respetará lo recogido en los Acuerdos Complementarios de cierra 31 de octubre de 2016.

**Art.37°-Dietas.**

Si pagarán los gastos mediante la presentación de factura, incrementados en las cantidades señaladas en El anexo III, (Dietas, apartado La). También podrán optar los trabajadores por cobrar las cantidades del apartado B) del citado anexo, sin que se paguen los gastos.

**Capítulo VI.- Acción Social.**

**Art.38°-Premios por vinculación.**

La Empresa establece un premio por vinculación a las personas trabajadoras que hayan cumplido veinte años de antigüedad en la misma, bien de forma continuada lo alterna, sin haber roto su nexo laboral, así como aquellos trabajadores que por jubilación, incapacidad total permanente, absoluta y gran invalidez el fallecimiento en el alcance los 20 años de antigüedad.

Este premio consistirá en un premio en metálico cuyo importe si fija en El anexo III.

**Art.39°-Complemento enfermedad.**

La empresa complementará hasta El 100% del salario convenio más la antigüedad y la prima mínima, desde el primer día, sino se supera El porcentaje de absentismo del 2% en la factoría; Cuando si haya superado este porcentaje de absentismo la empresa complementará hasta El 100% de los conceptos citados a partir del día 25 de la cierra de baja. El Servicio Médico de Empresa informará los casos en que proceda abonar tal complemento, para lo cual podrá efectuar los reconocimientos lo acciones que estime oportunas.

#### **Art.40- Prima por En el Siniestralidad.**

Siempre que esté vigente El sistema de Premios y Recompensas por Seguridad de Votorantim Cimientos, si aplicará preferentemente te lo dice sistema. En caso de desaparición, si aplicará lo establecido en El párrafo siguiente.

Si abonará un Plus por En el Siniestralidad por El importe que figura en El Anexo III a todos las personas trabajadoras en El mes de julio de cada año sí en El período del 1 de julio al 30 de junio anterior en el si ha producido ninguna baja por accidente el enfermedad profesional.

#### **Art.41- Cursos de Formación**

Los cursos promovidos por la Empresa, lo en su caso por la autoridad competente en cada materia, tanto para la formación profesional como de otra índole, si darán preferentemente en horas de trabajo. La asistencia a acciones formativas fuera de la jornada será voluntaria para El trabajador, la excepción de los cursos de Prevención de Riesgos Laborales, cuya asistencia podrá ser decidida por la empresa con un máximo de 8 horas anuales.

Sí por motivos de horario laboral las personas trabajadoras tienen que realizarlos fuera de su jornada laboral habitual, si lees pagarán las horas del mismo con El valor que se indica en El Anexo III el días de descanso de compensación, teniendo en cuenta que cada hora de curso equivale a una normal de descanso. Además, tendrá derecho El trabajador a percibir El plus de distancia correspondiente a los desplazamientos realizados para la realización del curso y la la comida correspondiente a que hubiera lugar.

En la medida de lo posible, si evitará que las personas trabajadoras en turno de noche realicen cursos de mañana el tarde mientras dure esa situación y se lees programarán durante las semanas de mañana, tarde lo corretornos.

La Empresa facilitará la la representación legal de las personas trabajadoras y la las personas trabajadoras la relación y cierra de celebración de los cursos una vez que estos sean aprobados por la administración el pactados con alguna empresa.

Si facilitará la asistencia a los cursos programados por la empresa a todos las personas trabajadoras que estén interesados, dando prioridad a aquellos cuyo desempeño diario mantenga alguna relación con El contenido del mismo.

Los cursos serán exclusivos para personal de la Empresa lo que esté pendiente de su ingreso en la misma.

#### **Art.42- Ayuda a personas con discapacidad**

Aquellos personas trabajadoras en situación activa que tengan a cargo hijos/las con discapacidad, reconocidos/las según las normas del I.N.S.S./S., percibirán la cantidad mensual reflejada en El anexo III por cada hijo/la. Asimismo la Empresa abonará los gastos que la Administración del Estado en el cubra en aquellos casos en que asistan a escuelas de educación especial.

#### **Art.43- Ayuda de estudios.**

1. Tendrán derecho a optar la esta ayuda, los hijos/las de productores en activo, de viudas de de personas trabajadoras y de jubilados.

2. Las cuantías mínimas establecidas en El anexo III serán revisadas todos los años y cubrirán los siguientes conceptos:

- Educación Infantil de 3 a 6 años
- Primaria 1° a 3°
- Primaria 4° a 6° y Y.S.Lo. 1° y 2.º
- Y.S.Lo. 3° y 4.º, Bachillerato, Ciclos Formativos Medio y Superior el similares
- Estudios técnicos y universitarios el similares.

3. Las cuantías anteriores si incrementarán según concurra El/la alumno/la en las siguientes circunstancias:

la) Cuando tenga que utilizar medios de transporte para acudir al centro de estudios.

b) Sí además de lo expuesto en El apartado anterior, también tiene que comer fuera de su residencia familiar.

c) Cuando deba residir fuera de su residencia.

4. Los mínimos establecidos en El apartado 2 y 3, serán incrementados en un cincuenta por ciento, para hijos/las de viudas de personas trabajadoras e hijos/las de productores jubilados/las cuyos ingresos medios mensuales en el superen la cantidad mensual señalada en El anexo III.

5. El pago de estas ayudas se realizará de la siguiente forma:

5.1. Antes del 15 de octubre de cada año, los trabajadores presentarán una solicitud de pago de acuerdo con los importes que figuran en El Anexo III.

5.2. La empresa abonará en la nómina del mes de octubre un pago como anticipo por El 75% del importe solicitado.

5.3. Antes del 15 de enero siguiente, las personas trabajadoras que hayan solicitado las ayudas deberán presentar todos los justificantes documentales que dan origen la esta ayuda.

5.4. En la nómina de enero se realizará la liquidación, abonándose las diferencias el deduciendo los importes en el justificados.

6. Si concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de las personas trabajadoras, extensible a sus esposas/maridos, dentro de su línea de promoción, el bien contribuya la la elevación de su nivel cultural, de acuerdo con la sistemática establecida en los apartados precedentes.

#### **Art.44°-Seguro de Vida y Accidentes**

Si establecen los siguientes seguros en favor de los trabajadores que serán abonados al 100% con cargo la la empresa:

1. Seguro de Vida: Con un capital asegurado de 12 mensualidades de salario cubrirá la contingencia de fallecimiento por cualquier causa.

2. Seguro de Accidentes: Con un capital asegurado de 24 mensualidades de salario cubrirá la contingencia de fallecimiento por accidente en las 24 horas del la dice.

3. Seguro de Invalidez:

3.1. Derivada de Enfermedad Común. Con un capital asegurado de 12 mensualidades de salario cubrirá las contingencias de invalidez Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez derivada de Enfermedad Común.

3.2. Derivada de Accidente de Trabajo el Enfermedad Profesional. Con un capital asegurados de 24 mensualidades de salario cubrirá las contingencias de invalidez Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez derivada de Accidente de Trabajo el Enfermedad profesional.

3.3. Complemento para menores de 55 años. Adicionalmente, la empresa contratará un seguro colectivo para todos los trabajadores afectados por este convenio para los casos en los que produzca su cese en la empresa por causa del reconocimiento de una Invalidez Permanente Total. Este seguro garantizará El pago de uno complemente equivalente al 20% de la base reguladora de Invalidez hasta alcanzar los 55 años de edad.

Estas coberturas estarán vigentes hasta la cierra de jubilación definitiva, exceptuando los casos de bajas voluntarias. Las coberturas de Vida y Accidentes son acumulativas.

La los efectos de las coberturas establecidas en este artículo, si entiende por mensualidad de salario El resultado de dividir entre 12 El importe bruto total de los salarios abonados en El ejercicio anterior.

#### **Art.45°-Transporte de accidentados y enfermos.**

La Empresa pondrá la disposición del personal accidentado el enfermo que tenga que personarse en los centros médicos de la misma, El medio de transporte adecuado, lo en su defecto abonará a los trabajadores que estén en esta situación El importe correspondiente la este traslado.

#### **Art. 46.- Préstame los**

En caso de necesidad justificada por El trabajador, la empresa concederá préstame los de hasta 2 mensualidades de salario, a devolver en 24 mensualidades; estudiándose los casos de excepcional necesidad. El monto máximo de préstame los para todo El personal en el podrá sobrepasar la cifra de 50.000,00 €

#### **Art. 47°.-Clausula de Igualdad y En el Discriminación.**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la en el discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad lo enfermedad. Del mismo modo se comprometen a corregir cualquier tipo de discriminación que pudiera existir.

La empresa se compromete a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde si respeten la dignidad de sus personas trabajadoras, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Para todas las situaciones de acoso la empresa dispone de una Línea Ética de canalización de las denuncias, consultas y seguimiento de los expedientes, accesible a todos los trabajadores a través de la Intranet y la web corporativa.

#### **Capítulo VI.- Disposiciones finales.**

**Art.48°-Vinculación la la totalidad.**

Las condiciones pactadas en El presente Convenio forman parte de uno todo orgánico, indivisible y a efectos de su interpretación y aplicación práctica, habrán de ser considerados globalmente sin que, por ello, sea procedente acudir a las disposiciones favorables y rechazar las que en su aislada consideración en el lo sean.

**Art.49°-Publicidad.**

La Empresa habrá de tener expuesto uno ejemplar del presente Convenio en cada uno de los centros de trabajo, para El debido conocimiento de todo El personal.

**Art.50°-Normas supletorias.**

Para las materias en el reguladas en El presente Convenio se aplicará la legislación laboral de aplicación general vigente en cada momento-

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA****REVISIÓN SALARIAL**

Durante la vigencia de este acuerdo en el procederá la aplicación de ninguna revisión salarial la excepción del artículo 27.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL EN VIGOR DESDE EL 01/01/2021

PUESTOS (ejemplos)	GRUPO	NIVEL	Esc SAP	SUELDO BASE	PRIMA FIJA	TOTAL MENSUAL
Director de Departamento	0	0	6000	894,26	2.135,53	3.029,78
Subdirector de Departamento		1	6001	894,26	1.719,41	2.613,66
Técnico Titulado	1	2	6005	894,26	1.251,27	2.145,53
Maestro Industrial		4	6006	894,26	939,18	1.833,44
Encargado						
Jefe de Equipo	2	5	6007	894,26	835,15	1.729,41
Operador Sala de Control		6	6008	894,26	705,12	1.599,37
Oficial 1ª Administración						
Oficial 1ª						
Oficial 2ª Administración	3	7	6009	894,26	601,09	1.495,34
Oficial 2ª		8	6010	894,26	471,05	1.365,30
Auxiliar Administrativo						
Oficial 3ª						
Peón	4	9	6011	894,26	315,00	1.209,26
Limpieza						

TABLA SALARIAL EN VIGOR DESDE EL 01/01/2022

PUESTOS (ejemplos)	GRUPO	NIVEL	Esc SAP	SUELDO BASE	PRIMA FIJA	TOTAL MENSUAL
Director de Departamento	0	0	6000	931,08	2.199,60	3.130,68
Subdirector de Departamento		1	6001	931,08	1.770,99	2.702,07
Técnico Titulado	1	2	6005	931,08	1.288,81	2.219,90
Maestro Industrial		4	6006	931,08	967,36	1.898,44
Encargado						
Jefe de Equipo	2	5	6007	931,08	860,21	1.791,29
Operador Sala de Control		6	6008	931,08	726,27	1.657,35
Oficial 1ª Administración						
Oficial 1ª						
Oficial 2ª Administración	3	7	6009	931,08	619,12	1.550,20
Oficial 2ª		8	6010	931,08	485,18	1.416,26
Auxiliar Administrativo						
Oficial 3ª						
Peón	4	9	6011	931,08	324,46	1.255,54
Limpieza						

TABLA SALARIAL EN VIGOR DESDE EL 01/01/2023 Incremento Inicial

PUESTOS (ejemplos)	GRUPO	NIVEL	Esc SAP	SUELDO BASE	PRIMA FIJA	TOTAL MENSUAL
Director de Departamento	0	0	6000	955,05	2.232,59	3.187,64
Subdirector de Departamento		1	6001	955,05	1.797,56	2.752,61
Técnico Titulado	1	2	6005	955,05	1.308,15	2.263,19
Maestro Industrial		4	6006	955,05	981,87	1.936,92
Encargado	2	5	6007	955,05	873,11	1.828,16
Jefe de Equipo		6	6008	955,05	737,16	1.692,21
Operador Sala de Control						
Oficial 1ª Administración	3	7	6009	955,05	628,41	1.583,46
Oficial 1ª		8	6010	955,05	492,46	1.447,51
Oficial 2ª Administración						
Oficial 2ª	4	9	6011	955,05	329,32	1.284,37
Auxiliar Administrativo						
Oficial 3ª						
Peón						
Limpeza						

TABLA SALARIAL EN VIGOR DESDE EL 01/01/2024 Incremento Inicial

PUESTOS (ejemplos)	GRUPO	NIVEL	Esc SAP	SUELDO BASE	PRIMA FIJA	TOTAL MENSUAL
Director de Departamento	0	0	6000	979,37	2.266,08	3.245,45
Subdirector de Departamento		1	6001	979,37	1.824,52	2.803,90
Técnico Titulado	1	2	6005	979,37	1.327,77	2.307,14
Maestro Industrial		4	6006	979,37	996,60	1.975,97
Encargado	2	5	6007	979,37	886,21	1.865,58
Jefe de Equipo		6	6008	979,37	748,22	1.727,60
Operador Sala de Control						
Oficial 1ª Administración	3	7	6009	979,37	637,83	1.617,21
Oficial 1ª		8	6010	979,37	499,85	1.479,22
Oficial 2ª Administración						
Oficial 2ª	4	9	6011	979,37	334,26	1.313,64
Auxiliar Administrativo						
Oficial 3ª						
Peón						
Limpeza						

## ANEXO II

PRIMA DE PRODUCCIÓN DE CLINKER 2021	
Tons. Clinker TAM	€/ mes
< 250.000	Prima Fija Anexo I
< 275.000	Prima fija Anexo I + 72,82
< 300.000	Prima fija Anexo I + 83,22
< 325.000	Prima fija Anexo I + 93,63
< 350.000	Prima fija Anexo I + 104,03
< 375.000	Prima fija Anexo I + 114,43
< 400.000	Prima fija Anexo I + 124,84
< 425.000	Prima fija Anexo I + 135,24
< 450.000	Prima fija Anexo I + 145,64
> 450.001	Prima fija Anexo I + 156,05

PRIMA DE PRODUCCIÓN DE CLINKER 2022	
Tons. Clinker TAM	€/ mes
< 250.000	Prima Fija Anexo I
< 275.000	Prima fija Anexo I + 75,01
< 300.000	Prima fija Anexo I + 85,72
< 325.000	Prima fija Anexo I + 96,44
< 350.000	Prima fija Anexo I + 107,15
< 375.000	Prima fija Anexo I + 117,87
< 400.000	Prima fija Anexo I + 128,58
< 425.000	Prima fija Anexo I + 139,30
< 450.000	Prima fija Anexo I + 150,01
> 450.001	Prima fija Anexo I + 160,73

PRIMA DE PRODUCCIÓN DE CLINKER 2023 Incremento Inicial	
Tons. Clinker TAM	€/ mes
< 250.000	Prima Fija Anexo I
< 275.000	Prima fija Anexo I + 76,13
< 300.000	Prima fija Anexo I + 87,01
< 325.000	Prima fija Anexo I + 97,88
< 350.000	Prima fija Anexo I + 108,76
< 375.000	Prima fija Anexo I + 119,63
< 400.000	Prima fija Anexo I + 130,51
< 425.000	Prima fija Anexo I + 141,39
< 450.000	Prima fija Anexo I + 152,26
> 450.001	Prima fija Anexo I + 163,14

PRIMA DE PRODUCCIÓN DE CLINKER 2024 Incremento Inicial	
Tons. Clinker TAM	€/ mes
< 250.000	Prima Fija Anexo I
< 275.000	Prima fija Anexo I + 77,27
< 300.000	Prima fija Anexo I + 88,31
< 325.000	Prima fija Anexo I + 99,35
< 350.000	Prima fija Anexo I + 110,39
< 375.000	Prima fija Anexo I + 121,43
< 400.000	Prima fija Anexo I + 132,47
< 425.000	Prima fija Anexo I + 143,51
< 450.000	Prima fija Anexo I + 154,55
> 450.001	Prima fija Anexo I + 165,58

## ANEXO III

IMPORTE DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS DESDE 01/01/2021		
ARTICULO	CONCEPTO	IMPORTE
20	Horas Extras	12,48
22	Vacaciones fuera de período (Euros/año)	167,93
33	Turno rotativo 3 turnos (Euros/mes)	275,00
	Turno rotativo 2 turnos (Euros/mes)	69,09
34	Plus Nocturnidad	8,75
35	Nochebuena, Nochevieja y Reyes (Euros/año)	110,06
37	Dietas (Euros/día)	
	A) Dieta completa mas gastos con factura	15,60
	Media dieta mas gastos con factura	7,79
	B) Dieta completa sin gastos	59,54
	Media dieta sin gastos	29,77
38	Premio Vinculación	1.551,14
40	Importe Premio No Siniestralidad	125,37
41	Importe Hora de Formación	8,32
42	Ayuda discapacidad (Euros/mes)	88,07
43	Ayuda por estudios Curso (Euros/año)	
	Infantil (3 a 5 años)	86,23
	Primaria 1º a 3º	115,80
	Primaria 4º a 6º y E.S.O. 1º y 2º	230,15
	E.S.O. 3º y 4º, Bachillerato, Ciclos Formativos Medio y Superior	481,90
	Estudios Técnicos, Universitarios	838,23
	a) Transporte para acudir al centro	57,49
	b) Transporte y comida	174,53
	c) Residencia fuera de su domicilio habitual	345,35
	ingresos máximos apdo. 4º	1.093,56

IMPORTES DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS DESDE 01/01/2022		
ARTICULO	CONCEPTO	IMPORTE
20	Horas Extras	12,86
22	Vacaciones fuera de período (Euros/año)	172,97
33	Turno rotativo 3 turnos (Euros/mes)	300,00
	Turno rotativo 2 turnos (Euros/mes)	71,17
34	Plus Nocturnidad	9,75
35	Nochebuena, Nochevieja y Reyes (Euros/año)	113,36
37	Dietas (Euros/día)	
	A) Dieta completa mas gastos con factura	16,07
	Media dieta mas gastos con factura	8,02
	B) Dieta completa sin gastos	61,33
	Media dieta sin gastos	30,66
38	Premio Vinculación	1.597,67
40	Importe Premio No Siniestralidad	129,13
41	Importe Hora de Formación	8,57
42	Ayuda Discpacidad (Euros/mes)	90,71
43	Ayuda por estudios Curso (Euros/año)	
	Infantil (3 a 5 años)	88,82
	Primaria 1º a 3º	119,28
	Primaria 4º a 6º y E.S.O. 1º y 2º	237,06
	E.S.O. 3º y 4º, Bachillerato, Ciclos Formativos Medio y Superior	496,35
	Estudios Técnicos, Universitarios	863,38
	a) Transporte para acudir al centro	59,22
	b) Transporte y comida	179,77
	c) Residencia fuera de su domicilio habitual	355,71
	ingresos máximos apdo. 4º	1.126,37

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

## IMPORTES DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS DESDE 01/01/2023 Incremento Inicial

ARTICULO	CONCEPTO	IMPORTE
20	Horas Extras	13,05
22	Vacaciones fuera de período (Euros/año)	175,56
33	Turno rotativo 3 turnos (Euros/mes)	320,00
	Turno rotativo 2 turnos (Euros/mes)	72,23
34	Plus Nocturnidad	11,00
35	Nochebuena, Nochevieja y Reyes (Euros/año)	115,06
37	Dietas (Euros/día)	
	A) Dieta completa mas gastos con factura	16,31
	Media dieta mas gastos con factura	8,14
	B) Dieta completa sin gastos	62,25
37	Media dieta sin gastos	31,12
38	Premio Vinculación	1.621,64
40	Importe Premio No Siniestralidad	131,07
41	Importe Hora de Formación	8,70
42	Ayuda Discapacidad (Euros/mes)	92,07
43	Ayuda por estudios Curso(Euros/año)	
	Infantil (3 a 5 años)	90,15
	Primaria 1º a 3º	121,07
	Primaria 4º a 6º y E.S.O. 1º y 2º	240,61
	E.S.O. 3º y 4º, Bachillerato, Ciclos Formativos Medio y Superior	503,80
	Estudios Técnicos, Universitarios	876,33
	a) Transporte para acudir al centro	60,11
	b) Transporte y comida	182,47
	c) Residencia fuera de su domicilio habitual	361,04
	ingresos máximos apdo. 4º	1.143,26

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

IMPORTES DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS DESDE 01/01/2024 Incremento Inicial		
ARTICULO	CONCEPTO	IMPORTE
20	Horas Extras	13,25
22	Vacaciones fuera de período (Euros/año)	178,20
33	Turno rotativo 3 turnos (Euros/mes)	340,00
	Turno rotativo 2 turnos (Euros/mes)	73,32
34	Plus Nocturnidad	12,00
35	Nochebuena, Nochevieja y Reyes (Euros/año)	116,78
37	Dietas (Euros/día)	
	A) Dieta completa mas gastos con factura	16,56
	Media dieta mas gastos con factura	8,26
	B) Dieta completa sin gastos	63,18
	Media dieta sin gastos	31,59
38	Premio Vinculación	1.645,96
40	Importe Premio No Siniestralidad	133,04
41	Importe Hora de Formación	8,83
42	Ayuda Discpacidad (Euros/mes)	93,45
43	Ayuda por estudios Curso (Euros/año)	
	Infantil (3 a 5 años)	91,50
	Primaria 1º a 3º	122,88
	Primaria 4º a 6º y E.S.O. 1º y 2º	244,22
	E.S.O. 3º y 4º, Bachillerato, Ciclos Formativos Medio y Superior	511,35
	Estudios Técnicos, Universitarios	889,48
	a) Transporte para acudir al centro	61,01
	b) Transporte y comida	185,20
	c) Residencia fuera de su domicilio habitual	366,46
	ingresos máximos apdo. 4º	1.160,41

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

## ANEXO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación de los puestos de trabajo afectados por El presente Convenio Colectivo con efectos desde el 1 de enero de 2017, se establece en Grupo Profesionales conforme a lo previsto en El art. 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores. La definición de cada grupo queda cómo sigue:

### **Grupo 0 -**

#### Definición

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (lo participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

#### Formación

Titulación universitaria de grado superior, medio el conocimientos adquiridos en El desempeño de su profesión, completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en El puesto de trabajo.

#### Ejemplo

Directores/las y Subdirectores/las de Departamento.

### **Grupo 1 -**

#### Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por uno conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Si incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una lo varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 lo de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

#### Formación

Titulación universitaria de grado medio, Técnico/a especialista (F.P.G.S), Bachillerato el equivalente, el conocimientos adquiridos en El desempeño de su profesión con una experiencia suficiente en su sector profesional.

#### Ejemplo

Técnicos/as titulados, Maestros/las Industriales, Encargados/las

### **Grupo 2 -**

#### Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por uno conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Si incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una lo varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -1- lo de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

#### Formación

TÉCNICO/A especialista (F.P.G.S), técnico/a auxiliar (F.P.G.M), bachillerato el equivalente el conocimientos adquiridos en El desempeño de su profesión.

#### Ejemplo

Operadores/las Sala de Control, Jefes/las de Equipo, Oficiales de 1ª.

**Grupo 3 -**Definición

Operaciones que si ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con uno bajo grado de dependencia, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad. Requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico el manual y/lo de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación

Bachillerato el equivalente, técnico auxiliar (F.P.G.M), titulación de graduado escolar el conocimientos adquiridos en El desempeño de su profesión.

Ejemplo

Oficiales de Fabricación, Laboratorio, Cantera lo Mantenimiento

**Grupo 4 -**Definición

Operaciones que si ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico el atención y que en el necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación, tales como tareas de limpieza.

Formación

Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad el similar, el experiencia adquirida en El desempeño de una profesión equivalente.

Ejemplo

Peón

Lugo, 14 de febrero de 2023.- La Jefa territorial, Pilar Fernández López.

R. 0455

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CALFENSA PROYECTOS, SL (Código 27000092011985), firmado el día 3 de febrero 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, 14 de febrero de 2023.- La Jefa territorial, Pilar Fernández López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA****“CALFENSA PROYECTOS, S.L.”****CAPÍTULO I****CLAUSULAS GENÉRICAS**

**ARTÍCULO 1. - AMBITO DE APLICACIÓN.-** Las disposiciones del presente Convenio obligan la la empresa y personal trabajador de CALFENSA PROYECTOS, S.L., con domicilio social en la provincia de Lugo, dedicada con carácter general la la prestación de servicios medioambientales, a cuyos efectos desarrolla de los actividades principales el preponderantes con unidades productivas, organizativas y económicas diferenciadas, sin existir entre ellas relación de accesoriadad: sección de construcción [obra civil pública y privada de movimiento de tierras, explaciones, drenajes, canalizaciones, vallados, construcción de muros, aperturas de sendas y caminos, hormigonado y asfaltado, instalaciones de riego, albañilería, etc. en servicios de diseño y construcción de parques

y jardines, diseño y construcción de campos de fútbol -terreno de juego e instalaciones accesorias-, restauración de suelos y escombreras, sellado de vertederos, revegetación de taludes de autopistas y vías férreas, construcción de puntos limpios, etc.; y suministro relacionados con tratamiento de suelos, fabricación de asfaltos y correctivos industriales] y sección de jardinería [mantenimiento de toda clase de parques y jardines, públicos el privados y mantenimiento del terreno de juego en todo tipo de instalaciones deportivas].

**ARTÍCULO 2. - AMBITO TEMPORAL.-** El presente Convenio Colectivo, que sustituye en su totalidad a partir de su entrada en vigor al texto del Convenio publicado en El Boletín Oficial de la Provincia de Lugo de cierra 12 de abril de 2021, entrará en vigor en cierra 1 de enero de 2023, salvo que expresamente se establezca otra cierra de entrada en vigor para materias concretas reguladas en El Convenio, finalizando su vigencia en cierra 31 de diciembre de 2027 y ello con independencia de la cierra de su publicación en El Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

**ARTICULO 3. - LEGISLACIÓN SUPLETORIA.-** En todo lo en el recogido en El presente Convenio serán de aplicación las normas legales generales, en especial El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por El que se aprueba El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como las disposiciones que resulten de aplicación en cada momento en virtud de norma legal.

**ARTICULO 4. - DENUNCIA.-** El presente Convenio se prorrogará por períodos anuales de en el denunciarse, por cualquiera de las partes, con una antelación de un mes la la cierra de su finalización.

**ARTÍCULO 5. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-** Todas las mejoras contenidas en El presente Convenio se establecen con El carácter de mínimas dentro de las condiciones pactadas. Si respetarán las situaciones personales que, en computo anual, impliquen para El personal trabajador condiciones más beneficiosas que las aquí comprendidas, mientras en el sean absorbidas el superadas por la aplicación de lo dispuesto en El Artículo siguiente.

**ARTÍCULO 6. - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-** Las remuneraciones y condiciones de trabajo que se establecen en El presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, todas las retribuciones y emolumentos que viniese percibiendo El personal trabajador con anterioridad a su entrada en vigor, ya fuese en virtud de lo establecido en Ordenanza Laboral, Convenios Colectivos, Reglamentos de Régimen Interior, pacto individual el concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso El personal trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que viniese percibiendo.

**ARTICULO 7. - VINCULACIÓN La LA TOTALIDAD.-** Las condiciones pactadas en El presente Convenio forman uno todo orgánico e indivisible.

**ARTÍCULO 8. - COMISIÓN MIXTA PARITARIA.-** Para vigilar El cumplimiento del Convenio y con El fin de interpretarlo, cuando proceda, si constituye una Comisión Mixta Paritaria formada por de los miembros de la representación del personal trabajador y otros tantos de la representación de la empresa.

Si constituye una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación, conciliación, arbitraje y vigilancia de lo pactado en El presente Convenio, compuesta por de los miembros de la representación del personal trabajador y otros tantos de la representación de la empresa.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) La interpretación de la totalidad de artículos el cláusulas del Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) El desarrollo de las funciones de adecuación del Convenio la la normativa legal vigente en cada momento. En caso de que tales funciones hayan de dar lugar la la modificación del Convenio durante su vigencia, si habrán de incorporar la la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación tengan eficacia general.
- d) La adopción de medidas que tiendan a fomentar la aplicación práctica del Convenio.
- e) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio, de acuerdo con lo establecido en El artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) La mediación y/el arbitraje en los conflictos que lee sean sometidos.
- g) El conocimiento de las cuestiones de inaplicación de condiciones de trabajo conforme al procedimiento establecido en El artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Las que lee sean asignadas por la legislación en vigor.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán la petición de cualquiera de las partes que la componen lo a requerimiento de personas interesadas a medio de consulta el petición que podrá canalizarse a través de la representación legal del personal trabajador lo a través de la dirección de la empresa.

Las partes integrantes de la Comisión Paritaria habrán de ponerse de acuerdo sobre El lugar, día y hora de celebración de las reuniones necesarias para atender las demandas dirigidas a la Comisión, disponiendo en todo caso la Comisión de un plazo máximo de quince días para adoptar su resolución, a contar desde la recepción de la solicitud de intervención, ello con la salvedad de supuestos que, por su complejidad, necesidad de solicitar documentación, etc, requieran de un plazo más amplio de resolución, siempre que la Comisión valore por unanimidad la concurrencia de tal circunstancias, estableciendo en tal caso, igualmente por unanimidad, El plazo máximo de resolución.

En el obstante lo dispuesto en El párrafo anterior, en los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo conforme al artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde la cierra en que la discrepancia le fuera planteada.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán El voto favorable de la mayoría simple de los representantes de cada una de las partes integrantes de la Comisión.

De en el alcanzarse acuerdo en El seno de la Comisión, las partes podrán, por acuerdo unánime, someter El desacuerdo a los procedimientos de mediación y/el arbitraje regulados en El Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA).

## CAPITULO II

### TIEMPO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 9. - JORNADA DE TRABAJO.-** La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio queda fijada en 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

En el obstante lo estipulado en El párrafo anterior, para El caso de que, por disposición legal el contractual, resulte de aplicación a alguna de las secciones y/el servicios una jornada inferior la establecida, si aplicará tal jornada reducida en tanto en cuanto resulte de obligado cumplimiento.

La empresa podrá distribuir la jornada de trabajo efectiva a lo ancho del año mediante criterios de fijación uniforme el irregular, afectando la uniformidad el irregularidad a toda el parte de la plantilla de la empresa, en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

Anualmente la empresa y la representación legal del personal trabajador distribuirán la jornada anual de trabajo conforme lo señalado en los párrafos anteriores para las distintas secciones y/el servicios de actividad atendiendo las necesidades organizativas de cada sección el servicio, las previsiones de las distintas cargas de trabajo de las mismas y las obligaciones de tiempo de trabajo asumidas en los contratos concertados por la empresa, debiendo fijarse tal distribución en los correspondientes calendarios laborales en los que se concretará la distribución de las horas anuales de trabajo, los descansos semanales, días festivos, en su caso días de descanso el días inhábiles de convenio, así como cualquier otra consideración en relación con los aspectos propios del tiempo de trabajo.

En todo caso, y habida cuenta de la actividad de la empresa, que conlleva la existencia de múltiples centros de trabajo, si fija El inicio de la jornada de trabajo en El momento de la salida del personal trabajador de la nave de la empresa, debidamente equipado para desarrollar su trabajo, y El fin de la jornada de trabajo en El momento en que se cumpla El fin del horario de trabajo diario cualquiera que fuera El centro de trabajo en El que esté prestando servicios El personal trabajador.

En caso de que, por necesidades del servicio, imprevistos u otras circunstancias extraordinarias fuera necesaria la prestación de servicios en días señalados como inhábiles en El correspondiente calendario laboral el la ampliación de la jornada establecida en El mismo, si preavisará con la suficiente antelación y generará derecho a disfrutar del correspondiente descanso compensatorio en otra jornada de trabajo.

Igual derecho al disfrute de descanso compensatorio si generará en los supuestos en los que, por necesidades del servicio, si haya de designar un retén y El personal trabajador sea llamado para la prestación de servicios.

Descanso para bocadillo: Si establece con carácter general un descanso dentro de la jornada de trabajo de 15 minutos de duración a disfrutar por la mañana sin abandono del puesto de trabajo. Tal descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

**ARTICULO 10. - HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas trabajadas que excedan de la jornada común prevista en El Artículo 9.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas, sí El normal funcionamiento de la empresa y la organización del trabajo lo permiten, por tiempos de descanso equivalentes, incrementados en uno 20%, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En caso contrario, esto es, si en el es posible la compensación por tiempos de descanso, las horas extraordinarias realizadas se abonarán durante la vigencia del presente Convenio en función del siguiente precio: las horas extraordinarias se abonarán con carácter general la razón de 9 euros/hora y, en caso de realización de las horas extraordinarias en domingos el festivos, la razón de 10 euros/hora. En ningún caso las horas extraordinarias podrán ser retribuidas por debajo del valor de la hora común de trabajo.

**ARTICULO 11. - VACACIONES.-** El período de vacaciones anuales retribuidas, en el sustituible por compensación económica será de 31 días naturales.

A efectos del disfrute de las vacaciones, si seguirán las siguientes reglas:

- a) El personal trabajador habrá de conocer las cierras que le correspondan de disfrute de vacaciones con al menos de los meses de antelación al comienzo de su disfrute.
- b) La empresa procurará que El personal trabajador disfrute al menos 15 días de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- c) Por razones organizativas, si podrán disfrutar las vacaciones en de los bloques de de los semanas cada uno, en cuyo caso en El mes de enero del año que corresponda si habrán de fijar los de los días de vacaciones que habían quedado pendientes.

La retribución de las vacaciones será la correspondiente a una mensualidad.

**ARTICULO 12. - LICENCIAS RETRIBUIDAS.-** El personal trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar el ausentarse del trabajo, con derecho la remuneración (lo, en su caso, prestación a cargo del INSS), por alguno de los motivos y durante El tiempo que a continuación se expone, ello sin perjuicio de los permisos y licencias que resulten de aplicación según lo establecido en El Estatuto de los Trabajadores:

- a) Matrimonio, quince días.
- b) Nacimiento y cuidado de menor, permiso de 16 semanas, de las cuales obligatoriamente se han de disfrutar a jornada completa las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. Este permiso dará lugar al percibo de prestación a cargo del INSS en los términos legalmente establecidos.
- c) Fallecimiento, accidente el enfermedad graves y hospitalización el intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de lo repones domiciliario de parientes de hasta El según grado de consanguinidad el afinidad, tres días. Si eres necesario desplazamiento, cuatro días.
- d) Traslado de domicilio habitual, un día.
- e) Cumplimiento de deberes públicos, por El tiempo imprescindible.
- f) Realización de funciones sindicales lo de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.
- g) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación de parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y, en los casos de adopción, guarda con fallezcas de adopción el acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos la la declaración de idoneidad que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, El tiempo indispensable.
- h) Lactancia de hijo el hija menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en de los fracciones el reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.
- i) En los casos de nacimiento de hijos el hijas prematuras lo que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre lo El padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de de los horas, con la disminución proporcional del salario.
- j) Cuidado directo de menor de 12 años lo de persona con discapacidad física, psíquica lo sensorial que en el desempeño actividad retribuida, reducción de la jornada de trabajo diaria con disminución proporcional del salario entre, al menos, uno octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- k) Cuidado directo de un familiar, hasta según grado de consanguinidad el afinidad, que por razones de edad, accidente el enfermedad en el pueda valerse por sí mismo que en el desempeño actividad retribuida, reducción de la jornada de trabajo diaria con disminución proporcional del salario entre, al menos, uno octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- l) Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de menor a cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) lo por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de ancha duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por El Informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma -como máximo, hasta que El menor cumpla 23 años-, reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquElla.
- m) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, violencias sexuales el terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección el derecho la asistencia social integral, a reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario, la la reordenación del tiempo de trabajo lo a realizar su trabajo total el parcialmente a distancia, siempre que esta modalidad de servicio sea compatible con El puesto y funciones desarrolladas por la persona.

- n) Por El tiempo necesario, en caso de asistencia del personal trabajador la consulta médica de facultativo general el especialista, siempre que coincida El horario de consulta con El horario de trabajo, debiendo presentar El personal trabajador justificante de te la dice asistencia.
- o) Por asuntos propios tres días.
- p) Con independencia de lo anterior, e igualmente con independencia de las vacaciones reguladas en El artículo 11, si considerarán con carácter general como días de descanso el días en el laborables en la empresa los días 24 y 31 de diciembre y los días que, como tales, si establezcan en El calendario laboral a fin de en el superarse la jornada máxima anual de trabajo efectivo.

En caso de que El personal trabajador, por razones organizativas lo de necesidad de atención el asistencia a clientes, tenga que prestar servicios en los días de descanso previstos en El presente apartado, si habrá de sustituir El descanso en el disfrutado por tiempo de descanso equivalente en cierra convenida entre empresa y El personal trabajador.

**ARTÍCULO 13.- DÍA DE LA EMPRESA.-** Si designa como día festivo para todo El personal de la empresa El la dice 15 de Junio, retribuido a todos los efectos.

### CAPÍTULO III

#### RETRIBUCIONES

**ARTÍCULO 14.- SALARIO BASE.-** Comprende, para El período que vana desde 1 de enero de 2023 hasta El 31 de diciembre de 2023 los salarios que figuran para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas.

#### INCREMENTOS SALARIALES

Para El primer año de vigencia del Convenio, esto eres, desde 1 de enero hasta El 31 de diciembre de 2023, las tablas salariales del Convenio se incrementan en uno 4% respecto de las tablas salariales vigentes en El ejercicio 2022.

El incremento salarial para El resto de años de vigencia del Convenio si fijará por la Comisión Negociadora del Convenio entre los meses de enero y febrero de cada año.

**ARTICULO 15. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Con carácter de complemento salarial si abonarán de los gratificaciones extraordinarias, la gratificación extraordinaria de julio y la gratificación extraordinaria Navidad, en la cuantía, cada una dellas, de una mensualidad.

La gratificación extraordinaria de julio si hará efectiva El la dice laborable inmediatamente anterior al 25 de julio y la de Navidad El la dice laborable inmediatamente anterior al 25 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una dellas en función del tiempo trabajado en los doce meses inmediatamente anteriores la la cierra de su abono.

Al personal trabajador que venga percibiendo gratificaciones extraordinarias por importe superior al resultante del presente Artículo, si lees respetará la cantidad superior que viniesen percibiendo.

**ARTICULO 16. - DIETAS.-** Los gastos de mantenimiento y pernocta que se generen para El personal trabajador a consecuencia de los desplazamientos que hayan de realizar con motivo de su trabajo serán abonados por la empresa, previa justificación de los mismos.

**ARTICULO 17. - GASTOS DE LOCOMOCIÓN Lo KILOMETRAJE.-** Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción propios que se originen a consecuencia de la situación de desplazamiento abonándole al personal trabajador la compensación de 0,19 euros por kilómetro.

**ARTICULO 18. - SALARIOS MÍNIMOS POR APLICACIÓN DE DISPOSICIÓN LEGAL EI CONTRACTUAL.-** Con independencia y sin perjuicio de la estructura salarial y cuantías reguladas en El presente Capítulo, para El caso de que, por disposición legal el contractual, resulte de aplicación a alguna el algunas de las secciones y/el servicios una estructura salarial y cuantías superiores a las establecidas en los artículos anteriores, si aplicarán estas últimas con cierra de efectos del 1 de marzo de 2023 en tanto en cuanto resulten de obligado cumplimiento.

### CAPÍTULO IV

#### ACCIÓN SOCIAL

**ARTICULO 19. - COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.).-** La empresa complementará la prestación que El personal trabajador perciba por hallarse en situación de I.T. hasta El 100% de su salario durante los 15 primeros días de la baja, ya derive esta de enfermedad común, accidente en el laboral, enfermedad profesional el accidente laboral.

**ARTICULO 20. - PÓLIZA A fe que.-** La empresa está obligada a concertar, con primas íntegras a su cargo, una póliza a fe que que cubra, en caso de accidente de trabajo el enfermedad profesional, los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

La cuantía de la póliza referida ascenderá a 50.000 euros tanto en El caso de fallecimiento como en El caso de invalidez absoluta el grano invalidez y a 31.000 euros en El caso de invalidez total.

Los incrementos y mejoras en la cobertura de la póliza recogidos en El presente artículo con relación la la regulación del convenio anteriormente vigente serán exigibles desde la cierra de firma del presente Convenio.

## CAPITULO V

### OTROS ACUERDOS

**ARTICULO 21. - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-** La dirección de la empresa, a fin de avanzar y alcanzar un alto nivel en la calidad de todas sus actividades, respetando la protección del medio ambiente y preservando la salud del personal trabajador y de cuantos entran en contacto con la organización, ha definido su Política de Gestión Integrada con base en los siguientes principios:

1. Garantizar El cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en El trabajo.
2. Promover la participación y responsabilidad de todo El personal trabajador de la empresa en El funcionamiento del sistema de Gestión Integrada y en El desarrollo de la Política de Gestión Integrada.
3. Establecer las medidas necesarias para evitar y eliminar todos los factores que afecten negativamente a la calidad de las actividades de la empresa, que generen aspectos medioambientales significativos lo que impliquen riesgo para El personal de la empresa lo para la sociedad en general.
4. Utilizar la satisfacción de los clientes, tanto a nivel interno como externo, como un indicador clave en la política de mejora continua de la organización.
5. Promover entre los suministradores, contratistas y subcontratistas de la empresa El cumplimiento de todas las disposiciones establecidas por la empresa en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en El trabajo.

La dirección de la empresa, siendo consciente de que El funcionamiento del Sistema de Gestión Integrada eres tarea de todo El personal trabajador, si compromete con la formación de todo El personal que permita avanzar en la puesta en práctica del Sistema de Gestión Integrada.

**ARTICULO 22. - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.-** Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto la la vigilancia de la salud en El Artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa vendrá obligada la la realización de los reconocimientos médicos que resulten necesarios según El Plan de Prevención que resulte de la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

**ARTICULO 23. - ROPA DE TRABAJO.-** La empresa suministrará anualmente a cada persona trabajadora, antes del 31 de enero de cada año, la siguiente ropa de trabajo:

- Chaqueta (3 unidades)
- Camiseta (4 unidades)
- Pantalón (3 unidades)
- Botas de seguridad (1 unidad)
- Ropa de abrigo
- Traje de aguas

Sí fuese necesario sí suministrará más ropa de trabajo con El visto bueno del responsable técnico.

Eres obligación del personal trabajador mantener la ropa de trabajo suministrada por la empresa en condiciones adecuadas de presentación y limpieza, así como su utilización, especialmente El material de protección.

Sin perjuicio de la ropa de trabajo referida en los párrafos anteriores, la empresa entregará la cada persona trabajadora, con independencia de su área de trabajo, los equipos de protección individual [EPIS] que, en su caso, pudieran corresponder a resultados de la planificación de la acción preventiva.

**ARTICULO 24.- IGUALDAD.-** De conformidad con lo prevenido en la normativa vigente, empresa Calfensa Proyectos, S.L., a fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, ha negociado con la representación legal del personal trabajador diversas medidas, concretadas en Plan de Igualdad implementado en la empresa, con vigencia desde el 9 de octubre de 2019 hasta El 9 de octubre de 2023, comprometiéndose las partes firmantes a renovar te lo dice Plan de Igualdad la la finalización de su vigencia.

**ARTICULO 25.- CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN DEL ART. 15.2 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.-** Estos contratos podrán tener una duración máxima de un año.

**ARTICULO 26.- CONTRATO FIJO DE OBRA.-** Para aquellos supuestos a los que resulte de aplicación El contrato fijo de obra conforme a lo prevenido en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, esta modalidad contractual si ajustará la regulación establecida en la Disposición Transitoria Primera del Acuerdo de Modificación del VI Convenio Colectivo General del sector de la construcción, publicado en El BOE/BOE del 5 de agosto de 2022 el norma que la sustituya lo modifique.

**ARTICULO 27. - SUBROGACIÓN.-** Las partes firmantes, habida cuenta de los servicios prestados por la empresa, consideran de especial trascendencia regular en El presente Convenio de empresa las consecuencias del cambio de empresa contratista lo entidad adjudicataria de alguno de los servicios prestados por la empresa y la repercusión que te lo dice cambio pudiera tener respeto del principio de estabilidad en El empleo, objetivo concordante de las partes firmantes.

Con fundamento en lo manifestado en El párrafo anterior, las partes acuerdan la aplicación, en El ámbito de aplicación del presente Convenio, del régimen de subrogación previsto en El artículo 45 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería -el regulación que lo sustituya- para El personal trabajador adscrito la la sección de jardinería de la empresa.

## CAPITULO VI

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**ARTICULO 28. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-** La organización del trabajo corresponderá la la dirección de la empresa, respetando en todo caso los derechos laborales que puedan corresponder al personal trabajador en virtud de la aplicación de la normativa vigente lo en virtud de la aplicación del presente Convenio.

**ARTICULO 29. - GRUPOS PROFESIONALES.-** El personal afectado por El presente Convenio se clasifica, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, en los siguientes Grupos Profesionales:

#### GRUPO 0.- PERSONAL DIRECTIVO Y MANDOS INTERMEDIOS

Si adscribe la este Grupo El personal con funciones de organización, planificación, ejecución y control de la empresa y El personal con responsabilidad directa en la gestión de una lo varias áreas funcionales de la empresa.

Toman decisiones lo participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Conocimientos mínimos.- Titulación universitaria de grado superior, grado, posgrado [licenciatura, diplomatura, ingeniería superior, ingeniería técnica] lo conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/lo diatada experiencia profesional consolidada en El ejercicio de su profesión.

Categorías profesionales adscritas al Grupo 0:

Director/Directora Gerente

Técnico/Técnica Jefe

Jefe/Jefa Comercial

Jefe/Jefa Administración

#### GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO

Si adscribe la este Grupo El personal que, en un marco de instrucciones generales lo precisas de complejidad técnica media/alta, realiza tareas técnicas con autonomía e iniciativa dentro del proceso.

Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por colaboradores en un estadio organizativo menor.

Conocimientos mínimos.- Titulación universitaria de grado superior, grado, posgrado [licenciatura, diplomatura, ingeniería superior, ingeniería técnica] lo conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con experiencia en su sector profesional. Podrá incluirse en este Grupo El personal técnico en prácticas.

Categorías profesionales adscritas al Grupo I:

Técnico/Técnica

Técnico/Técnica en prácticas

#### GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

Si adscribe la este Grupo El personal que realiza tareas de carácter administrativo de acuerdo con directrices, procedimientos y procesos definidos que se orientan al aseguramiento de uno adecuado y correcto tratamiento y control de la información y de las obligaciones de la empresa frente a Administraciones Públicas y otros.

A modo orientativo si incluyen en El ámbito administrativo las gestiones vinculadas a los procesos administrativos propios de la empresa, la introducción y/el gestión de datos en los correspondientes sistemas informáticos -de

contabilidad, laboral, seguridad social u otros-, la realización de análisis y estadísticas, la realización de documentos e informes, la facturación, la gestión de pedidos, cobros y pagos, las tareas de archivo, atención telefónica, El servicio a clientes y la recepción.

Conocimientos mínimos.- FP grado superior el medio, formación profesional básica lo conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con experiencia en su sector profesional.

Categorías Profesionales adscritas al Grupo II:

Oficial administrativo/administrativa

Auxiliar administrativo/administrativa

### **GRUPO III.- PERSONAL OPERARIO**

Si adscribe la este Grupo El personal que, con arreglo a sus conocimientos y/el experiencia, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en El proceso productivo, bien realizando labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Podrán realizar la su vez funciones de supervisión y/el coordinación cuando así se la prevé en la descripción de la categoría profesional.

Conocimientos mínimos.- FP grado superior el medio, formación profesional básica, Educación Secundaria Obligatoria el conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con experiencia en su sector profesional.

Categorías profesionales adscritas al Grupo III:

Encargado/encargada

Oficial 1.<sup>a</sup>

Oficial 2.<sup>a</sup>

Peón especialista

Peón

### **GRUPO IV.- OFICIOS VARIOS**

Si adscribe la este Grupo El personal que, con arreglo a sus conocimientos y/el experiencia, ejecuta operaciones necesarias para la correcta organización de la empresa que en el están relacionadas con El proceso productivo de la misma.

Conocimientos.- Enseñanza secundaria obligatoria, Certificado de Escolaridad el equivalente.

Categorías profesionales adscritas al Grupo IV:

Ordenanza/Conserje

Limpiador/limpiadora

**ARTÍCULO 30. - CATEGORÍAS PROFESIONALES.-** En los Grupos Profesionales definidos en El Artículo anterior si comprenden las siguientes categorías:

### **GRUPO 0.- PERSONAL DIRECTIVO Y MANDOS INTERMEDIOS**

Director/Directora Gerente.- Eres El personal que, con amplia autonomía e iniciativa, dentro de los objetivos y normas generales dictadas por la dirección/administración de la empresa, realiza funciones de organización, planificación, ejecución y control de la actividad de la empresa.

Técnico/Técnica Jefe.- Eres El personal que, con responsabilidad de jefatura, ejerce funciones de mando y responsabilidad directa sobre uno el varios de los servicios en los que pueda estructurarse la empresa, asumiendo funciones de mando y organización y coordinación con dependencia de la dirección de la empresa

Jefe/Jefa Comercial.- Eres El personal que, con responsabilidad de jefatura, ejerce funciones de mando y responsabilidad directa sobre los servicios de venta, marketing, atención a clientes, publicidad y similares de la empresa, orientando y dirigiendo la labor de comercialización.

Jefe/Jefa Administración.- Eres El personal que, con responsabilidad de jefatura, ejerce funciones de mando y responsabilidad directa sobre El trabajo administrativo de la empresa y El concerniente a sus obligaciones formales, dirigiendo, inspeccionando y/lo revisando El mismo.

### **GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO**

Técnico/Técnica.- Eres El personal que, dentro de los distintos servicios de la empresa, apoya la función directiva y de organización y control de su mando superior; organiza y gestiona El funcionamiento del servicio al que está adscrito; planifica, proyecta y controla las operaciones de su servicio, determinando sus necesidades; propone mejoras en los procesos y organización productiva y de las instalaciones; supervisa El cumplimiento de los parámetros de calidad; evalúa El trabajo y elabora informes; y similares.

Técnico/Técnica en prácticas.- Eres El personal técnico que se incorpora a la empresa a medio de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios, pudiendo de esta forma adquirir la experiencia práctica acorde a sus conocimientos teóricos y mejorar su empleabilidad.

#### GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo/la.- Eres El personal que, siendo instrucciones u órdenes de mando superior, ejerce iniciativa y posee responsabilidad en el ámbito administrativo de la empresa, con lo sin otro personal a sus órdenes. Entre las labores que puede realizar se citan la ejecución de trabajos de cobro del pago; facturas, presupuestos y cálculos de los mismos; transcripción manual e informática en libros contables o de otro tipo; redacción de correspondencia; liquidaciones y cálculos de nóminas y seguros sociales; tramitaciones administrativas y similares.

Auxiliar Administrativo/la.- Eres El personal que, a las órdenes de un superior, realiza funciones administrativas con iniciativa y responsabilidad restringida; funciones administrativas elementales, mecánicas o en el; atención telefónica; recepción; y otros trabajos de oficina similares.

#### GRUPO III.- PERSONAL OPERARIO

Encargado/Encargada.- Eres El personal que, a las órdenes de técnico/técnica el director/a gerente, dirige y coordina un grupo de operarios en la ejecución de sus operaciones relacionadas con la producción.

Oficial 1.ª.- Eres El personal que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, trabajos complejos que requieren dominio de una especialidad, siendo capaces de ejecutar trabajos por medio de máquinas, equipos o herramientas con complejidad y/o precisión de funcionamiento, cuidando de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto o anomalía que observe y que pueda disminuir la productividad.

Si asimila al Oficial de 1ª El chófer el conductor/la de 1ª que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o alguna de las tareas propias de esta categoría.

Oficial de 2ª.- Eres El personal que, con un rendimiento o grado de especialización menor que el Oficial de 1ª, ejecuta trabajos de cierta complejidad dentro de su especialidad con la iniciativa normal de un trabajo conocido y/o repetitivo, siendo capaces de ejecutar trabajos por medio de máquinas, equipos o herramientas fundamentales de cuyo correcto montaje, uso y conducción depende su buen estado de conservación.

Si asimila al Oficial de 2ª El chófer el conductor/la de 2ª que realiza las labores de conductor/la con un rendimiento o grado de especialización menor que el conductor/la de 1ª.

Peón Especialista.- Eres El personal que ayuda o auxilia en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de 1ª y de 2ª, realizando trabajos que en ellos requieren de determinaciones ni planificaciones y cuya iniciativa y control la asume el mando directo de quien ocupa este puesto de trabajo. Con la debida formación y/o experiencia, puede ejecutar trabajos por medio de máquinas, equipos o herramientas fundamentales.

Peón.- Eres El personal que realiza tareas variadas simples, repetitivas o de rutina, dentro de su especialidad, cuya realización requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

#### GRUPO IV.- OFICIOS VARIOS

Ordenanza/Conserje.- Eres El personal que realiza funciones de vigilancia y control de las puertas, accesos y enseres de la empresa; realiza recados dentro y fuera de la empresa; recoge y entrega correspondencia; y cualesquiera otras funciones análogas ordenadas por sus superiores.

Limpiador/Limpiadora.- Eres El personal que realiza las labores de limpieza de las distintas dependencias, enseres y locales de la empresa.

En el obstante la anterior relación, la empresa y la representación legal del personal revisarán el catálogo de categorías profesionales o puestos de trabajo en cualquier momento que se evidencie su modificación o la necesidad de introducir nuevos puestos.

**ARTÍCULO 31.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**.- La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables del personal trabajador que si produzcan con ocasión o a consecuencia de la relación laboral de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los puntos siguientes.

1. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al personal trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
2. La empresa dará cuenta a los representantes legales del personal trabajador de toda sanción impuesta por falta grave o muy grave.
3. Toda falta cometida por el personal trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, intención y circunstancias concurrentes en leve, grave o muy grave.

4. Si considerarán faltas leves las siguientes:

4.1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes lo faltar al trabajo un día al mes sin motivo justificado. Igual calificación tendrá El abandono del servicio lo del puesto de trabajo sin causa justificada aunque sea por breves períodos de tiempo, salvo que te lo dice abandono cause perjuicio el riesgo de consideración la la empresa lo a los compañeros el compañeras de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada grabe el muy grabe en función del perjuicio el riesgo ocasionado.

4.2.- En el comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo, y en el justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo imposibilidad de hacerlo.

4.3.- Los deterioros leves en la conservación lo en El mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable. Igual calificación tendrá la negligencia en El desarrollo del trabajo cuando en el cause perjuicio el riesgo de consideración la la empresa lo a sus compañeros el compañeras de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada grabe el muy grabe en función del perjuicio el riesgo ocasionado.

4.4.- La desatención el falta de corrección en El trato con los clientes el proveedores de la empresa lo discutir con los compañeros el compañeras dentro de la jornada de trabajo. Sí estos hechos produjeren graves escándalos el alborotos, podrán ser considerados cómo faltas graves el muy graves en función de su entidad.

4.5.- En el comunicar la la empresa los cambios de residencia el domicilio y cualesquiera otros datos que tengan incidencia laboral, tributaria lo de Seguridad Social, siempre que puedan ocasionar algún tipo de perjuicio la la empresa lo a los compañeros el compañeras de trabajo, en cuyo caso podrán ser considerados como grabe el muy grabe en función del perjuicio ocasionado.

4.6.- El incumplimiento de las prescripciones, órdenes el mandatos de uno lo una superior en El ejercicio regular de sus funciones, siempre que en el comporten perjuicios el riesgos para las personas lo cosas, en cuyo caso podrán ser considerados cómo faltas graves el muy graves en función del perjuicio el riesgo ocasionado.

5. Si considerarán faltas graves las siguientes:

5.1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes lo faltar al trabajo de los días al mes sin motivo justificado.

5.2.- Los deterioros graves en la conservación lo en El mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

5.3.- El falseamiento u omisión maliciosa de datos con incidencia laboral, tributaria lo de Seguridad Social.

5.4.- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales y la negativa al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de reiteración de este tipo de conductas lo que las mismas entrañen un riesgo grabe para El personal trabajador, sus compañeros el compañeras de trabajo el terceros, los hechos serán considerados como muy graves.

5.5.- Entregarse a juegos el distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello uno perjuicio al desarrollo laboral.

5.6.- La embriaguez el estado derivado del consumo de drogas que repercuta negativamente en El trabajo. En caso de que tales hechos comporten riesgos para las personas podrán ser calificados como muy graves.

5.7.- La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como El empleo para usos propios el ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos el material de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

5.8.- La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros el compañeras de trabajo lo de los clientes, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

5.9.- La ocultación de cualquier hecho el falta que El personal trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grabe para la empresa, para compañeros el compañeras de trabajo lo para terceros, incluyendo cualquier anomalía, avería el accidente que observe en instalaciones, maquinaria lo locales.

5.10.- Cualquier atentado contra la libertad sexual del personal trabajador que si manifieste en ofensas verbales el físicas, falta de respeto la la intimidad lo la la dignidad de las personas.

5.11.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, sean de la naturaleza que sean, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción por parte de la empresa.

5.12.- Aquellas faltas que, conforme lo indicado en El apartado 4 de faltas leves, hayan de ser calificadas cómo graves.

6. Si considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 6.1.- Me las de diez faltas de puntualidad en el justificadas cometidas en El período de tres meses lo de veinte cometidas en El período de seis meses, así como faltar al trabajo más de de los días al mes sin causa el motivo que lo justifique.
- 6.2.- El fraude, deslealtad el abuso de confianza en El trabajo, así como El hurto y El robo, tanto a los compañeros el compañeras de trabajo como a la empresa lo a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa el fuera dellas durante El desarrollo de la actividad laboral.
- 6.3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar el causar desperfectos en El material, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros el vehículos de la empresa lo del centro de trabajo.
- 6.4.- Los maltrato de palabra u obra el faltas graves de respeto y consideración a superiores, compañeros el compañeras, subordinados el subordinadas, clientes el proveedores de la empresa.
- 6.5.- La simulación de enfermedad el accidente el cualquier manipulación efectuada para prolongar la baja por enfermedad el accidente. Si entenderá que existe infracción cuando, encontrándose de baja El personal trabajador, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia lo ajena.
- 6.6.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal la la empresa.
- 6.7.- La desobediencia continuada el persistente.
- 6.8.- La disminución voluntaria y continuada en El rendimiento del trabajo normal el pactado.
- 6.9.- Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral lo si ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal el laboral.
- 6.10.- La reincidencia en la comisión de faltas graves, sean de la naturaleza que sean, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción por parte de la empresa.
- 6.11.- Aquellas faltas que, conforme lo indicado en El apartado 4 de faltas leves lo en El apartado 5 de faltas graves, hayan de ser calificadas como muy graves.
7. Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los 60 días, a partir de la cierra en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
8. Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
- Por faltas leves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta de los días.
- Por faltas graves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días; desnudo.
9. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves el muy graves al personal trabajador que ostente la condición de representantes legales de los trabajadores y trabajadoras el sindicales, lees será instruido expediente contradictorio en El que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación la la que éste pertenezca, sí los hubiere.
10. En cualquier caso la empresa dará traslado la la representación legal del personal trabajador de copia de las notificaciones de sanción por la comisión de faltas graves el muy graves en El plazo de tres días a contar desde te la dice notificación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.-** Los retrasos que, en su caso, si generen a resultas del incremento anual de las tablas salariales durante la vigencia del presente convenio se abonarán al personal trabajador, salvo pacto en contrario, en El mes natural siguiente la la publicación de la tabla salarial correspondiente en El Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

**ANEXO I****Tabla Salarial 2023.- Convenio Colectivo de la Empresa Calfensa Proyectos, S.L.**

Vigencia desde el 1-1-2023 hasta El 31-12-2023

CATEGORIA	Salario base mensual	Retribución anual
Director/Directora gerente	2.557,06 €	35.798,84
Técnico/Técnica jefe	1.972,59 €	27.616,26
Jefe/Jefa comercial	1.972,59 €	27.616,26
Técnico/Técnica	1.315,08 €	18.411,12
Técnico/Técnica en prácticas	1.095,90 €	15.342,60
Jefe/Jefa Administración	1.680,36 €	23.525,04
Oficial administrativo/administrativa	1.205,47 €	16.876,58
Auxiliar administrativo/administrativa	1.040,00 €	14.560,00
Encargado/Encargada	1.242,01 €	17.388,14
Oficial de 1ª	1.132,39 €	15.853,46
Oficial de 2ª	1.040,00 €	14.560,00
Peón especialista	1.040,00 €	14.560,00
Peón	1.040,00 €	14.560,00
Ordenanza/conserje	1.040,00 €	14.560,00
Limpiador/Limpiadora	9,21€ hora	

Lugo, 14 de febrero de 2023.- La Jefa territorial, Pilar Fernández López.

R. 0456

**AYUNTAMIENTOS****A FONSGRADA***Anuncio***PROCEDIMIENTO: APROBACIÓN DE UN PADRÓN FISCAL****EXPEDIENTE NÚMERO: 72/2023****RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA POR LA QUE SE PROCEDE A LA APROBACIÓN DEL PADRÓN DEL SERVICIO DE ASISTENCIA AL HOGAR EN EL MES DE ENERO DEL 2023**

Visto el padrón del Servicio de Asistencia al Hogar correspondiente al mes de enero del año 2023 por el importe de 11.622,84€ (dependencia) y 255,60 € (prestación básica).

Teniendo en consideración el dispuesto sobre la avogación de competencias en el artículo 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que indica que «los órganos superiores podrán abogar para sí el conocimiento de uno o varios asuntos cuya resolución corresponda ordinariamente o por delegación a sus órganos administrativos dependientes, cuando circunstancias de índole técnica, económica, social, jurídica o territorial lo hagan conveniente».

Vista la necesidad de que a presente resolución sea publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo y en el tablero de edictos de este Ayuntamiento, para su examen ponerlos legítimamente interesados, durante el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Teniendo en consideración que a exposición pública produce los efectos de notificación colectiva de las liquidaciones tributarias referidas y la comunicación de sus períodos de pago, de acuerdo con el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación.

En virtud de las facultades que se otorgan a este órgano en el artículo 21.1s) de Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local,

## RESUELVO

**PRIMERO.** Abogar las competencias de la junta de gobierno local, otorgadas por delegación de la Alcaldía de fecha 18 de julio del 2019, por circunstancias interés público que así lo hacen preciso con el objeto de agilizar el presente expediente.

**SEGUNDO.** Aprobar los padrones de la tasa relativa al Servicio de Asistencia al Hogar correspondiente al mes de xaneiro de 2023.

**TERCERO.** El Padrón quedará expuesto al público en el Ayuntamiento durante el plazo de 15 días, a contar desde lo siguiente a la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablero de anuncios de la sede electrónica de la Corporación municipal

**CUARTO.** Los recibos correspondientes a este cobro que figuren correctamente domiciliados, se enviarán a las respectivas entidades de depósito para que sean adeudados en las cuentas de sus clientes.

A Fonsagrada, 14 de febrero de 2023.- El Alcalde, Carlos López López.

R. 0457

## POL

### Anuncio

Por Decreto de Alcaldía de fecha 10 de febrero de 2023 se aprobó el Padrón de la Tasa por la prestación del Servicio de Abastecimiento de Agua correspondiente al primero trimestre del año 2022.

Conforme al dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, por medio del presente se ponen en conocimiento de los contribuyentes obligados al pago de las tasas, que disponen de un plazo de quince días, contados a partir de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para ser examinados y presentar las reclamaciones que estimen pertinentes, entendiéndose elevados a definitivos si, transcurrido el plazo de exposición pública, no se había formulado ninguna reclamación.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 253.1 de la Ley General Tributaria, podrán interponer recurso de reposición ante el Alcalde en el plazo de un mes, que comenzará a contar desde el día siguiente al de la finalización del período voluntario de pago.

## ANUNCIO DE COBRO

De conformidad con el dispuesto en el artículo 62.3 de la Ley general tributaria y lo en el artículo 68.1 b) del Reglamento general de recaudación, se fija como plazo de ingreso en período durante dos meses, contados a partir del día siguiente a la publicación del anuncio de cobro en el BOP Lugo. Para el cobro de los mismos, los contribuyentes que no tengan domiciliados los recibos les serán enviados a la dirección declarada al efecto para que puedan efectuar el pago en cualesquier oficina de Abanca o Caja Rural. En el caso de no recibirlos, el contribuyente podrá obtener un duplicado en las oficinas municipales, a no recepción no exonera del deber de pago ni impide la utilización de la vía de apremio.

La falta de pago del canon del agua supondrá la exigencia del mismo directamente por la Consellería competente en materia de hacienda de la Xunta de Galicia. La repercusión del canon del agua podrá ser objeto de reclamación económico-administrativa ante el órgano competente de la Comunidad Autónoma de Galicia en el plazo de un mes desde esta notificación.

A presente publicación, al amparo del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, tendrá los efectos de notificación colectiva de las respectivas liquidaciones tributarias de cada uno de los sujetos pasivos.

Pol, 10 de febrero de 2023.- El Alcalde, Lo leí Rodríguez Ónega.

R. 0458

## RÁBADE

### Anuncio

Por resolución del Alcalde del Ayuntamiento de Rábade de fecha **9 de febrero** se prestó aprobación al Padrón de la tasa por la prestación del servicio de ayuda en el hogar correspondiente al mes **de enero de 2023**, 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 El comprendidos al amparo de la Ley General Tributaria.

Rábade, a 10 de enero de 2023.- El Alcalde, Francisco Xosé Fernández Montes.

R. 0459

## SARRIA

### Anuncio

El día 15/02/2023, el Alcalde de Sarria, mediante Decreto 2023-0254, aprobó las **BASES PARA La SELECCIÓN DE 1 OPERARIO DE SERVICIOS VARIOS, EN RÉGIMEN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL, DURANTE 6 MESES CON CARGO AI PLAN ÚNICO DE COOPERACIÓN A Los AYUNTAMIENTOS 2022 Y CREACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO**

Se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de 5 días natural a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

**BASES PARA La SELECCIÓN DE 1 OPERARIO DE SERVICIOS VARIOS, EN RÉGIMEN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL, DURANTE 6 MESES CON CARGO AI PLAN ÚNICO DE COOPERACIÓN A Los AYUNTAMIENTOS 2022 Y CREACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO**

#### LEGISLACIÓN APLICABLE.

- Rd Ley 5/2015, de 30 de octubre, por El que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por El que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por lo que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (de carácter supletorio).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por lo que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por El que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Acuerdo marco municipal para el personal del Ayuntamiento de Sarria de 1991.

#### 1.- OBJETO DE La CONVOCATORIA.

El obxeto de la presente convocatoria es la selección de 1 operario de servicios varios, en régimen de personal laboral temporal, por exceso o acumulación de tareas por un plazo de 6 meses (artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores) y creación de una/una bolsa de empleo, al amparo del Plan Único de Cooperación con los Ayuntamientos 2022 (BOP nº 6 de 10 de enero de 2022), dentro del programa B.3-Programa de Programa de Fomento del Empleo, destinado a la contratación o nombramiento de personal para la ejecución de obras y servicios obligatorios de competencia municipal, de interés general y social, por lo que los aspirantes deberán ser desempleados.

A presente convocatoria y bases será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, en la página web de la Diputación de Lugo y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Sarria <https://sarria.sedelectronica.es>

**Los sucesivos anuncios relativos a las pruebas que convoquen se harán públicos en la sede electrónica municipal. <https://sarria.sedelectronica.es>**

#### 2.- RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

Los puestos estarán sometidos al régimen de incompatibilidades según lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal de las Administraciones Públicas, en el Estatuto Básico del Empleado Público y demás disposiciones de aplicación.

#### 3.- FUNCIONES DE Los PUESTOS DE TRABAJO:

En general, realizarán funciones de operarios en los servicios de Medio Ambiente, Obras y Medio Rural del Ayuntamiento de Sarria.

De me la ir más detallada, algunas de las funciones a desarrollar son las que se relacionan a continuación:

- Medio Ambiente: tareas de jardinería y mantenimiento de parques y jardines.
- Limpieza de viarias y edificios públicos de titularidad municipal. Tareas de saneamiento y abastecimiento.
- Albañilería y pintura.
- Obras públicas.
- Tareas de mantenimiento en general.
- Aquellas que sean requeridas en cada momento y sean de habitual realización por parte del personal municipal.

#### **4. REQUISITOS DE Los ASPIRANTES**

Para tomar parte en la selección, los/las aspirantes deberán cumplir los siguientes requisitos, referidos todos y cada uno de ellos a la fecha en la que finalice el plazo de presentación de solicitudes y que estén debidamente justificados:

1.- Ser español/la o nacional de alguno de los demás estados miembros de la Unión Europea o nacional de algún estado, al que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación a libre circulación de trabajadores.

2. Ser **desempleado/la o estar en situación de mejora de empleo** (requisito específico exigido por el programa de fomento del empleo de la Diputación de Lugo que financia las contrataciones). Esta situación deberá acreditarse mediante declaración jurada del aspirante y aportando vida laboral actualizada a la fecha de presentación de solicitudes. Dicha situación de desempleado /a deberá mantenerse ata el momento de la firma del contrato laboral o nombramiento interino.

La persona contratada deberá causar, en todo caso, una/una noticia alta como personal del Ayuntamiento.

3.-Tener cumplidos los 16 años de edad y no tener alcanzada la edad de jubilación.

4.- No padecer enfermedad, ni estar afectado/la por limitación física o psíquica que sea incompatible con el desarrollo de las funciones propias de la plaza objeto de esta convocatoria.

5.- No estar separado/la, mediante expediente disciplinario del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales, ni estar inhabilitado/a para el ejercicio de las funciones públicas. En el caso de ser nacional de otro Estado, no estar inhabilitado/la o en situación equivalente, ni estar sometido/la la sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

6.-No estar afectado/la por ninguno de los motivos de incompatibilidad recogidos en la legislación vigente sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

7.- Estar en posesión de la titulación de certificado de estudios primarios o equivalente.

Todos los requisitos enumerados anteriormente deberán poseerse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes, debiendo mantenerse en la fecha en la que se proceda a la contratación.

#### **5. PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS**

Las solicitudes para participar en el procedimiento de selección se formalizarán en el modelo de instancia que se junta la estas bases y se dirigirán al Sr. Alcalde, presentándose en el Registro General del Ayuntamiento o por las otras formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, **durante el plazo de cinco días natural**, contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria Boletín Oficial de la Provincia.

La presentación de instancias por parte de los aspirantes supone la aceptación íntegra de estas Bases y de su contenido.

Las instancias deberán ajustarse al modelo oficial que figura en el **Anexo I** de las presentes Bases e ir acompañadas de copia de la siguiente documentación:

- Fotocopia del DNI, pasaporte o documento que acredite la identidad.
- Declaración responsable de que cumple todos los requisitos necesarios para presentarse al proceso selectivo.

Los/las aspirantes con minusvalías deberán hacerlo constar en la solicitud, con el fin de hacer las adaptaciones de tiempo y medios necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades con el resto de aspirantes.

- Fotocopia acreditativa de la titulación académica exigida en la convocatoria, en este caso, estudios primarios.
- Documentación acreditativa de encontrarse en la situación de desempleo o de mejora de empleo.

#### **6.-ADMISIÓN Y EXCLUSIÓN DE ASPIRANTES**

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía dictará una/una resolución en el plazo de **5 días natural**, que se publicará en la sede electrónica <https://sarria.sedelectronica.es>, declarando aprobada el listado provisional de personas admitidas y excluidas, con indicación, en su caso, de las causas de exclusión y otorgando el plazo de **2 días natural**, a contar desde lo siguiente al de la publicación de la dicha resolución, para presentar las reclamaciones oportunas o emendar los defectos existentes, en los términos del artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De no existir personas excluidas, se aprobará con carácter definitivo el listado de personas admitidas.

Transcurrido el plazo de enmienda de defectos, la Alcaldía declarará aprobada la lista definitiva de personas admitidas y excluidas, que se publicará en la sede electrónica <https://sarria.sedelectronica.es>, en la citada resolución se fijará la composición del Tribunal.

De no presentarse reclamaciones, la lista provisional se entenderá elevada automáticamente a definitiva.

#### **7.-TRIBUNAL CALIFICADOR**

El Tribunal calificador será designado por la Alcaldía, en virtud del establecido en el artículo 21.1 g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y, en base al establecido por la Ley 2/2015, de 29 de abril, del Empleo Público de Galicia y 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. El Tribunal tendrá la composición siguiente:

- Presidencia (Titular y suplente): Una/Una persona funcionaria de carrera o laboral fijo perteneciente a un cuerpo o escala para el ingreso en el cual se requiera titulación igual o superior a la de ahora exigida.
- Vocalías (Titulares y suplentes): Tres personas funcionarias de carrera o laborales fijos pertenecientes a un cuerpo o escala para el ingreso en el cual se requiera titulación igual o superior a la de ahora exigida.
- Secretaría (Titular y suplente): Secretario del Ayuntamiento o quien legalmente le sustituya.

La composición del tribunal, que se dará a conocer junto con la relación definitiva de personas admitidas, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y tenderá la paridad entre hombres y mujeres.

El Tribunal no podrán constituirse ni actuar sin la presencia, por lo menos, de tres de sus miembros, titulares o suplentes, debiendo estar presentes en todo caso las personas que ocupen la Presidencia y la Secretaría, o personas en quien deleguen. De todas las reuniones que haga el Tribunal, quien asuma la Secretaría redactará la correspondiente acta.

Los miembros del Tribunal se abstendrán de intervenir y lo comunicarán a la autoridad que convoca cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Las personas aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal cuando concurran aquellas circunstancias.

El Tribunal resolverá todas las dudas que surjan en aplicación de las presentes bases, así como en los casos no previstos por las mismas.

#### **8.-PROCESO SELECTIVO**

La selección se efectuará mediante el sistema de oposición, debiendo respetar en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

##### **Puntuación máxima:**

En la fase de oposición se valorarán hasta un máximo de 20 puntos.

##### **Celebración de los ejercicios:**

La fecha, hora y lugar de celebración de los ejercicios, serán anunciados en la sede electrónica del Ayuntamiento de Sarria <https://sarria.sedelectronica.es>

##### **Criterios de valoración en la fase de oposición:**

La fase de oposición consistirá en la realización de dos ejercicios de carácter obligatorio y eliminatorio, siendo los contenidos y calificaciones los que de sucesivo se describen:

##### **Ejercicio único. Práctico.**

Consistirá en la realización de una/una prueba relacionada con las tareas a desempeñar en el puesto de trabajo y que será determinada por el Tribunal inmediatamente antes del comienzo del ejercicio indicándose asimismo a duración máxima que no excederá de 20 minutos, tendente a valorar las habilidades y conocimientos necesarios

de los aspirantes para lo desempeño de las labores de operario de servicios varios y podrá estar referida a cuestiones tales como limpieza y mantenimiento de jardines, limpieza y mantenimiento de zonas urbanas, mantenimiento y conservación de vías, reparación y mantenimiento de mobiliario urbano, mantenimiento de instalaciones municipales, mantenimiento, conservación, limpieza y vixianza de las instalaciones de las piscinas municipales, limpieza y mantenimiento de instalaciones deportivas.

Este ejercicio se calificará por el tribunal de 0 a 20 puntos, siendo necesario alcanzar una/una puntuación de 10 para superarla.

Al tener carácter eliminatorio, a no superación de esta prueba supondrá la eliminación del concursante en el proceso selectivo.

#### **Publicación de los resultados de los ejercicios de la fase oposición:**

Las puntuaciones obtenidas por los aspirantes en los ejercicios de la fase de oposición se publicarán en la sede electrónica del Ayuntamiento de Sarria <https://sarria.sedelectronica.es>

Se concederá un plazo de **2 días natural a los efectos de alegatos** por los aspirantes, que se contará desde el día de publicación de los resultados de los ejercicios de la fase oposición en el Tablero de edictos digitales del Ayuntamiento.

Finalizado el plazo de alegatos, y resueltas estas, el Tribunal publicará los resultados definitivos de los ejercicios de la fase de oposición en la sede electrónica del Ayuntamiento de Sarria <https://sarria.sedelectronica.es> y elevará a la Alcaldía la propuesta de contratación de las personas seleccionadas.

#### **Cualificación final:**

La cualificación final vendrá determinada por la cualificación obtenida en la prueba práctica.

En caso de empate entre las personas aspirantes se tomará como criterio de desempate un sorteo por parte del Tribunal de los aspirantes que alcanzaron el empate.

#### **9.- CREACIÓN DE UNA/UNA BOLSA DE EMPLEO**

Las personas que no consigan plaza pasarán a formar parte de una/una bolsa de trabajo, de tal manera que, si el Ayuntamiento precisa de alguno/ha profesional de estas características (operario de servicios varios) para cubrir el puesto en caso de que este quede vacante a consecuencia de producirse alguna de las siguientes circunstancias:

- Baja por IT, del/la titular (contrato de interinidad)
- Baja por maternidad de la titular más el permiso por lactancia cuando se acumule en jornadas completas (contrato de interinidad).
- Vacaciones, permisos o descansos del/la titular (contrato de interinidad).
- Vacante definitiva de la plaza por renuncia voluntaria del/a trabajador /la o por no superación del período de prueba (contrato de servicio determinado).
- Necesidad por motivos de acumulación de tareas.

En caso de que alguna de las circunstancias expuestas anteriormente efectivamente suceda, entonces se acudirá a la dicha bolsa, seleccionando al/a la primero/a dellos/las y solamente podrá seleccionarse al/a la siguiente a este/la, siempre y cuando aquel/a rechazara el puesto, lo que supondrá pasar al final de la lista salvo que se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Enfermedad acreditada por baja médica por ILT o informe médico.
- b) Embarazo de riesgo.
- c) Encontrarse en período de permiso de maternidad o paternidad.
- d) Encontrarse desempeñando otro puesto de trabajo.
- y) Cuidado de un familiar que se encuentre a cargo de un integrante de la lista, hasta lo segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Dichas circunstancias deberán acreditarse en un plazo de **3 días natural**.

El orden de los aspirantes en la bolsa será determinado por la cualificación final obtenida en el proceso selectivo en orden descendente, no entrando a formar parte de la bolsa los que no alcanzaran una/una puntuación superior a la mitad de la cualificación máxima posible.

Asimismo, se pasará a llamar al/a la siguiente de la lista, en el supuesto de que a persona seleccionada para el puesto no justifique la documentación requerida en el punto 10 de las presentes bases, quedando excluido/a definitivamente de la bolsa.

**La duración de esta bolsa será la de la duración del contrato del aspirante seleccionado.**

#### **10.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA**

Los/las aspirantes propuestos/las presentará en el registro del Ayuntamiento, en el **plazo de tres días hábiles** contados desde la publicación del resultado del proceso selectivo en el tablero de anuncios del ayuntamiento a siguiente documentación:

- Certificado médico acreditativo de poseer la capacidad funcional para el desarrollo de las tareas habituales de la plaza a la que se aspira, y en el que se hará constar que no padece enfermedad o limitación física o psíquica incompatible con las funciones del puesto.
- Declaración jurada de 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 encontrarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial.
- Declaración jurada de no encontrarse en ninguna causa de incapacidad e incompatibilidad de conformidad con la legislación vigente y referido al punto de su toma de posesión.
- Fotocopia de la tarjeta de la Seguridad Social y certificado de cuenta bancaria.

Si el Ayuntamiento considera que el certificado médico aportado no es lo suficientemente claro para determinar si a persona puede desempeñar el puesto de trabajo objeto de la convocatoria, entonces lo/la aspirante propuesto/a deberá pasar una/una revisión médica en la mutua que establezca el ayuntamiento, corriendo por cuenta de este último los gastos derivados de la revisión.

Si dentro del plazo indicado, salvo casos de fuerza mayor, los/las aspirantes propuestos/las no presentaran la documentación requerida, si el certificado médico, este fuera desfavorable o el informe de la mutua (en caso de tener que pasar la revisión) también fuera desfavorable, entonces lo/la aspirante no será nombrado para la plaza, quedando anuladas todas las sus actuaciones. En este supuesto se procederá a llamar a la persona siguiente de la lista (según el orden de puntuación resultante del proceso selectivo), teniendo también que acreditar, según el procedimiento descrito, la circunstancia contemplada en el presente artículo.

#### **11.- IMPUGNACIÓN**

Para el no previsto en las presentes bases será de aplicación supletoria lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; en el RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por lo que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local; Ley 5/1997, de 22 de julio, de Administración Local de Galicia; Ley 2/2015, de 29 de abril del Empleo Público 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, así como en el resto de normas vigentes de aplicación.

La resolución de la Alcaldía que aprueba las presentes bases pone fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio del proceso selectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, según lo establecido en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Al mismo tiempo, se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio del proceso selectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme al dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas sin perjuicio de que se pueda interponer cualquier otro que estime procedente. En caso de que se interponga recurso potestativo de reposición, hasta que sea resuelto expresamente o se produzca la desestimación presunta, no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo.

## ANEXO II (INSTANCIA)

<b>PROCEDIMIENTO SELECTIVO. OPERARIO PLAN ÚNICO 2022</b>			
<b>DATOS DEL SOLICITANTE:</b>			
NOMBRE:	PRIMERO APELLIDO:	SEGÚN APELLIDO:	N.I.F.:
NACIONALIDAD:		DATA DE NACIMIENTO:	
<b>EN SU REPRESENTACIÓN</b> (deberá acreditarse la representación fidedigna por cualesquier medio válido en derecho):			
NOMBRE:	PRIMERO APELLIDO:	SEGÚN APELLIDO:	N.I.F.:
<b>DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN:</b>			
Se notifique la:	<input type="radio"/> Persona solicitante	<input type="radio"/> Persona representante	
<input type="checkbox"/> Medios Electrónicos:	Correo electrónico:		
<input type="checkbox"/> Otros Medios:	Nombre de la Vía:		
	Número, Bloque, Andar, Puerta:		
	Parroquia / Lugar:		
	Localidad / Provincia:		
	Código Postal / País:		
Teléfono/s de contacto:			
<b>TITULACIÓN QUE ALEGA Y JUSTIFICA:</b>			
TITULACIÓN:		FECHA DE La TITULACIÓN:	
ALEGA Y JUSTIFICA ESTAR EXENTO/La DE La REALIZACIÓN DEL EJERCICIO SOBRE EL CONOCIMIENTO DE La LENGUA GALLEGA:			

<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No
<b>La PERSONA SOLICITANTE O REPRESENTANTE DECLARA:</b>	
1. Que todos los datos contenidos en esta solicitud y en los documentos que se acercan son ciertos.	
2. Que reúne las condiciones exigidas para el ingreso a la función pública y las <u>especialmente señaladas en la convocatoria</u> , comprometiéndose a probar documentalmente todos los datos que figuran en esta solicitud si fuera necesario.	
<b>PROTECCIÓN DE DATOS:</b> Esta entidad va a tratar y guardar los datos acercados en la instancia y en la documentación que a acompaña para la realización de actuaciones administrativas. Responsable: Ayuntamiento de Sarria	
<b>FIRMA DE La PERSONA SOLICITANTE O REPRESENTANTE:</b>	
<b>LUGAR Y FECHA:</b>	

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE SARRIA

Sarria, 15 de febrero de 2023.- El Alcalde, Claudio Melquiades Garrido Martínez.

R. 0473

#### Anuncio

El día 13/02/2023, el Alcalde de Sarria, mediante Decreto 2023-0240, aprobó **la lista provisional de admitidos y exluídos para tres plazas de policía local, funcionarios de carrera, mediante el sistema de oposición libre.**

Se otorga un plazo de 10 **días hábiles** a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo para alegatos a la referida lista.

**Expediente núm.: 1361/2022**

**RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA APROBANDO La LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS AI PROCESO DE SELECCIÓN DE TRES PLAZAS DE POLICIA LOCAL, ESCALA BÁSICA, MEDIANTE OPOSICIÓN LIBRE.**

Antecedentes:

Mediante Decreto 2022-1175, de fecha 01/11/2022, se aprobó la convocatoria y bases para la provisión de tres plazas de policía local, funcionarios de carrera, mediante el sistema de oposición libre, corrigiéndose las mismas mediante Decreto 2022-1180 de fecha 08/11/2022

Las bases y su corrección fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo nº260 de fecha 14/11/2022.

Se publicó extracto de la convocatoria en el Diario Oficial de Galicia nº221, de fecha 21/11/2022 y en el Boletín Oficial del Estado nº285 de fecha 28/11/2022, abriéndose el plazo de presentación de instancias de 20 días hábiles contados a partir del día siguiente de esta última publicación.

Constando personas excluidas y considerando que en la base 4.1 si establece que esta alcaldía dictará resolución por la que se declarará aprobada la lista provisional de los/de las aspirantes admitidos/las y excluidos /las, con indicación de las causas de exclusión, de ser el caso, así como los/las candidatos/las que quedan eximidos de la realización del examen de gallego . Esta resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, en el tablero de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Sarria <https://sarria.sedelectronica.es>.

De conformidad con el establecido en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y el artículo 21.1.g), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

#### RESUELVO

**PRIMERO.** Aprobar, conforme el punto 4 de las bases, a siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	CELGA 4	IDIOMA PRUEBA	ADMITIDO/La	CAUSAS EXCLUSIÓN
----	--------------------	-----	---------	---------------	-------------	------------------

1	ALVARELLOS TOUCEDO, MARCOS	**284*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
2	ÁLVAREZ GÓMEZ, IAGO	**009*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido en las bases. No presentar el certificado médico
3	ÁLVAREZ LÓPEZ, BORJA	**755*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido de las bases. El contenido de la declaración jurada no se ajusta al exigido en las bases
4	ÁLVAREZ PENA, ARMANDO	**820*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
5	ALVARIÑO PORTO, ERO	**319*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
6	AMADO CORBACHO, MARÍA	**037*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido de las bases
7	AMENEIROS GOAS, ANTÓN	**809*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
8	AMIGO ÁLVAREZ, CRISTIAN	**638*	NO	CASTELLANO	NO	El contenido del certificado médico no se ajusta al exigido en las bases
9	ARGIBAY LAGO, RUDY	**633*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido en las bases
10	ARMESTO DE HOJAS, OLIVER	**671*	NO	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
11	ARMESTO LILLO, JAVIER	**138*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
12	ARRANZ GIL, ALBERTO	**873*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
13	HASTARIZ NUÑEZ, YOEL	**534*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido en las bases
14	BABARRO GONZÁLEZ, DIEGO	**414*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	

15	BARRO LAMELA, DIEGO	**815*	NO	CASTELLANO	SÍ	
16	BARRO REBOLLEDO, DANIEL	**735*	NO	CASTELLANO	NO	No aporta justificante de abono de las tasas
17	BARROS ALONSO, ADRIÁN	**934*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
18	BEA CACABELOS, RODRIGO	**694*	SÍ	CASTELLANO	NO	Certificado médico no actualizado
19	BERMUDEZ ABAD, JAVIER	**708*	NO	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido en las bases. No presentar el certificado médico
20	BERMUDEZ BARRERA, ANDREA	**019*	NO	CASTELLANO	SÍ	
21	BUJAN APARICI, ISABEL	**197*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
22	CABRERA LADO, IAGO	**325*	SÍ	CASTELLANO	NO	Presenta modelo de instancia y declaración sin firmar
23	CABRERA LADO, IRIA	**324*	SÍ	CASTELLANO	NO	Presenta modelo de instancia y declaración sin firmar
24	CALVO IGLESIAS, CARLOS	**191*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido de las bases
25	CAMINO PRECIADO, ALBERTO	**186*	NO	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
26	CANDAL PARDO, JESUS	**227*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido de las bases
27	CANOSA MILLARES, BEATRIZ	**458*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
28	CARIDE PEREIRA, MARCOS ANTONIO	**738*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
29	CASCUDO GARCIA, MARTIN	**921*	NO	CASTELLANO	NO	Solo acredita Acceso universidad; falta

						Escalonado LO ERES (ORDEN EDU/1603/2009 Art.4.3)
30	CASTRO ALDREY, CARLOS	**750*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
31	CASTRO DE LEÓN, LUIS	**044*	SÍ	CASTELLANO	NO	Certificado de antecedentes penitenciarios no actualizado
32	CASTRO GÓMEZ, BRAIS	**806*	NO	CASTELLANO	NO	Aporta certificado médico anterior a la convocatoria. No aporta certificado de antecedentes penitenciarios actualizado.
33	CHAMORRO RIAL, CECILIA	**883*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
34	COBELAS CORTEZAS, JAVIER	**721*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
35	COMESAÑA AMBROSIO, ÚRSULA	**567*	NO	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
36	COSTA PÉREZ, DANIEL	**857*	SÍ	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico que se refiera las pruebas de esta oposición.
37	COSTAS GRAÑA, ADRIÁN	**623*	SÍ	CASTELLANO	NO	Presentación de instancia y declaración sin firmar
38	COSTAS HERMIDA, MARÍA CRISTINA	**273*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
39	COSTAS TILVE, FAUSTINO JOSÉ	**854*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
40	CRISISTOMO ACEVEDO, JORGE	**212*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
41	CUMBRAOS CASANOVA, ALEJANDRO	**293*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido en las bases. No presentar declaración responsable
42	DANIS CASTRO, CRISTIAN	**911*	NO	CASTELLANO	SÍ	
43	DELGADO ROJO, AINOA MARÍA	**211*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido en las bases. No

						presentar el certificado médico
44	DÍAZ DÍAZ, CAMILO	**500*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
45	DIAZ LÓPEZ, ALBERTO	**288*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico No presentar declaración responsable
46	DÍAZ SOBRAL, DIEGO	**172*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
47	DOSOUTO GONZÁLEZ, JOSÉ MANUEL	**285*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
48	DUARTE INGERTO, UNAI	**218*	SÍ	CASTELLANO	NO	El contenido del certificado médico no se ajusta al exigido en las bases
49	DUARTE INGERTO, URKO	**282*	SÍ	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico con el condito exigido en las bases
50	DOCENTE PÉREZ, ROCÍO	**765*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
51	ESCUDEIRO HERNÁNDEZ, MANUEL ANTONIO	**294*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
52	ESTRAVIZ CERDEIRA, ADRIÁN	**682*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido en las bases. No presentar el certificado médico
53	FARO DEL PICO, SERGIO	**514*	NO	CASTELLANO	SÍ	
54	FERNÁNDEZ OTERO, SERGIO	**305*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
55	FIGUERAS GONZÁLEZ, BRAIS	**739*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
56	FOLGUEIRA RODRIGUEZ, MARIO	**501*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido en las bases. No presentar certificado de inexistencia de

						antecedentes penitenciarios
57	FORMOSO MEIZOSO, RAFAEL	**187*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
58	FRANCO GARCÍA, ÁLVARO	**946*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
59	FUENTES BALBOA, JONATHAN	**903*	SÍ	CASTELLANO	NO	Certificado de antecedentes penitenciarios no actualizado
60	FUENTES TORRALBA, MIGUEL ÁNGEL	**605*	NO	CASTELLANO	SÍ	
61	GAGO GALDO, ALEJANDRO	**741*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
62	GAGO GALDO, TANIA	**739*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios
63	GALAN LAGÜELA, DAVID	**049*	NO	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico con el contenido exigido en las bases
64	GALLEGO RAMIL, CARLOS	**155*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
65	GARCÍA FERÁNDEZ, MARÍA ISABEL	**199*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
66	GARCÍA SIMARRO, CLARA	**360*	NO	CASTELLANO	SÍ	
67	GARRIDO BLANCO, ISRAEL	**954*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
68	GAYOSO DÍAZ, SERGIO	**312*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
69	GEREGORES CARRERA, DOMINGO	**355*	SÍ	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico
70	GESTO ARENOSA, PABLO	**665*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
71	GIL MARZABAL, RUBÉN	**105*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
72	GONDAR ALVARIÑAS, IAGO	**576*	SÍ	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico
73	GONZÁLEZ IGLESIAS, JESÚS	**409*	SÍ	CASTELLANO	NO	Aporta copia del carnet de conducir ilegible.
74	GONZÁLEZ LAGE, RUBÉN	**205*	SÍ	CASTELLANO	NO	No aporta justificante de abono de las tasas

75	GONZÁLEZ VÁZQUEZ, MARCOS	**685*	NO	CASTELLANO	NO	Certificado médico no actualizado
76	HACHERO ÁLVAREZ, NOELIA	**062*	NO	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico
77	HIDALGO LÓPEZ, DIANA MARCELA	**474*	NO	CASTELLANO	SÍ	
78	IGLESIAS GARCÍA, IVÁN	**369*	NO	CASTELLANO	SÍ	
79	IGLESIAS GIL, BÁRBARA	**156*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
80	JAMLADI KHARBOUCHE, JIHANE	**640*	SÍ	NO CONSTA	NO	Certificado médico no actualizado
81	JATO RODRÍGUEZ, HÉCTOR	**646*	SÍ	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico que se refiera las pruebas de esta oposición.
82	LAMAS TORRES, VÍCTOR	**939*	NO	CASTELLANO	SÍ	
83	LAMAS VILLAVERDE, SERGIO	**780*	NO	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico que se refiera las pruebas de esta oposición.
84	LAMELA ARIAS, DAVID	**821*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
85	LEBON SANTOS, PABLO	**090*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido en las bases. No aporta certificado médico. No aporta declaración jurada
86	LEEMOS HERRILLO, ÁNGEL	**515*	SÍ	CASTELLANO	NO	Certificado médico no actualizado
87	LISTE GARCÍA, MANUEL	**714*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
88	LIZ ARIAS, JAVIER	**145*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
89	LODEIDO GARCÍA, VERÓNICA	**807*	SÍ	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico que se refiera las pruebas de esta oposición.
90	LOMBARDÍA SUÁREZ, DANIEL	**976*	NO	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia

						recogido en las bases. Formato declaración jurada ilegible
91	LÓPEZ BOBILLO, RAQUEL	**144*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
92	LÓPEZ CARPENTE, MARTÍN	**616*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
93	LÓPEZ CELA, MARCOS	**836*	SÍ	CASTELLANO	NO	No se puede comprobar la validez (falta reverso)
94	LÓPEZ DEL RÍO, EUGENIO	**257*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
95	LÓPEZ GONZÁLEZ, ALBERTO	**942*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido de las bases. No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios. No presentar certificado médico
96	LÓPEZ GUTIÉRREZ, MARTÍN	**128*	NO	CASTELLANO	NO	El contenido del certificado médico no se ajusta al exigido en las bases
97	LÓPEZ LÓPEZ, ÁNGEL ADRIÁN	**258*	NO	CASTELLANO	NO	Solo acredita Acceso universidad falta Escalonado LO ERES (ORDEN EDU/1603/2009 Art.4.3)
98	LÓPEZ PÉREZ, MARTA	**226*	SÍ	CASTELLANO	NO	No aporta Certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios. No aporta certificado médico
99	LÓPEZ REAL, LOURDES	**262*	SÍ	CASTELLANO	NO	Declaración incompleta. Certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios no actualizado
100	LÓPEZ SÁNCHEZ, MARTA	**046*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
101	LORENZO CUIÑAS, ÁLVARO	**272*	SÍ	CASTELLANO	NO	No se puede comprobar la validez (falta reverso)

10 2	LOURES LIÑARES, MIRELLA	**821*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido en las bases. No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios. Declaración incompleta no firmada
10 3	LUSQUIÑOS GONZÁLEZ, ANA MARÍA	**248*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
10 4	MAGARIÑOS BREY, DAVID	**711*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
10 5	MARCIEL CALAZA, MIGUEL	**907*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
10 6	MARQUEZ PÉREZ, BORJA	**115*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
10 7	MARTÍNEZ ESTRAVIZ, HÉCTOR MANUEL	**562*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
10 8	MARTÍNEZ MOURE, TELMO	**427*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
10 9	MELIAN OTERO, LUCAS	**819*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
11 0	MÉNDEZ CALOTO, ADRIÁN	**496*	NO	CASTELLANO	SÍ	
11 1	MÉNDEZ PÉREZ, ALEXANDRA	**124*	NO	CASTELLANO	SÍ	
11 2	MONTES GALLEGU, NOA	**760*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
11 3	MOREIRA FERNÁNDEZ, TANIA	**352*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
11 4	MUINELLO RODRÍGUEZ, MARCOS	**449*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
11 5	NAVEIRA RODRÍGUEZ, IRENE	**728*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
11 6	NIETO MARTÍNEZ, VÍCTOR	**560*	SÍ	GALLEGO	SÍ	
11 7	NOGUEIRA ALONSO, MARTA	**639*	NO	CASTELLANO	NO	Modelo de instancia incompleto. No aporta certificado

						médico que se refiera las pruebas de esta oposición.
118	NUEVO VÁZQUEZ, XOAQUÍN MIGUEL	**505*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
119	ORDOÑEZ SAYAN, VANESA	**058*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios. No presentar certificado médico
120	OTERO TEIRA, CÉSAR	**608*	SÍ	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico
121	PACIO PRADO, ALBERTO	**475*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
122	PADRES TALLÓN, LUIS	**289*	NO	CASTELLANO	NO	No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios
123	PALMERO GÓMEZ, RUBÉN	**091*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
124	PARDAL GONZÁLEZ, FRANCISCO	**060*	SÍ	CASTELLANO	NO	Certificado médico no actualizado
125	PARGA LÓPEZ, ALEXANDRE	**211*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios. No presentar el certificado médico
126	PAVÓN CAMPOS, FELIPE	**154*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
127	PENA LÓPEZ-BOADO, ALEJANDRO JOSÉ	**939*	SÍ	CASTELLANO	NO	No aporta justificante pago tasas
128	PÉREZ BREA, SARA	**065*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
129	PÉREZ CARRERA, RAQUEL	**692*	SÍ	CASTELLANO	NO	El contenido del certificado médico no se ajusta al exigido en las bases. Declaración jurada incompleta

130	PÉREZ FERNÁNDEZ, MARCOS	**562*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios
131	PÉREZ MALNERO, ANA MARÍA	**923*	NO	CASTELLANO	SÍ	
132	PIN GRAÑA, FERNANDO	**026*	SÍ*	CASTELLANO	SÍ	
133	PIÑEIRO GRAÑA, SERGIO	**302*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
134	PISOS IGLESIAS, PEDRO	**850*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
135	PLACES FERNÁNDEZ, ALEJANDRO	**371*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios. No presenta certificado médico
136	POSE DOMÍNGUEZ, JOSÉ LUIS	**697*	NO	CASTELLANO	NO	No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios
137	PRADO DE LA TORRE, JAVIER	**593*	SÍ	GALLEGO	SÍ	
138	PRADOS ARIAS, ALEJANDRO	**179*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
139	PREDOSO FERNÁNDEZ, AARÓN	**013*	NO	CASTELLANO	SÍ	
140	PUENTE FERNÁNDEZ, ALBA	**761*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
141	QUINTE PÉREZ, JAVIER	**991*	SÍ	NO CONSTA	SÍ	
142	QUINTELA LUGILDE, ALBA	**065*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
143	RABADE CONTENTO, ÁNGEL	**380*	NO	CASTELLANO	SÍ	
144	REBOLO LÓPEZ, ALEJANDRO	**458*	SÍ	CASTELLANO	NO	No se puede comprobar la validez del carnet de conducir (falta reverso)

14 5	REGO ROMÁN, JOSÉ FRANCISCO	**175*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
14 6	REGUEIRA REIGOSA, ÁLVARO	**034*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
14 7	RICO CASTIÑEIRAS, JOAQUÍN	**734*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
14 8	RIVAS PARADA, ALEJANDRO	**796*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido de las bases. El contenido del certificado médico no se ajusta al exigido en las bases. Declaración jurada incompleta. No aporta justificante pago tasa
14 9	RIVAS PARADA, JAVIER	**480*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
15 0	RODRÍGUEZ AGUIN, MARÍA ANTÍA	**214*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios
15 1	RODRÍGUEZ CORRAL, ANDREA	**192*	NO	CASTELLANO	SÍ	
15 2	RODRÍGUEZ FERREIRO, RUBÉN	**850*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
15 3	RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, JOSÉ ANTONIO	**523*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios
15 4	RODRÍGUEZ LÓPEZ, ISMAEL	**644*	NO	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico
15 5	RODRÍGUEZ SANTÍN, PABLO	**049*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
15 6	ROEL OTERO, VERÓNICA	**523*	SÍ*	CASTELLANO	SÍ	
15 7	ROEL VALGO, MARCOS	**968*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
15 8	ROMERO GÓMES, CAMILA CLARISSE	**770*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	

15 9	SALAS ECHEVARRÍA, GUALBERTO ELIAS	**915*	NO	CASTELLANO	SÍ	
16 0	SÁNCHEZ ESCORIS, CAROL	**674*	SÍ*	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido de las bases. No aporta certificado médico. No aporta justificante pago tasas. No aporta declaración jurada
16 1	SÁNCHEZ MOLINA, ADRIÁN	**013*	NO	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido de las bases. No aporta certificado médico que se refiera las pruebas de esta oposición.
16 2	SÁNCHEZ ORDOÑEZ, MIGUEL	**804*	NO	CASTELLANO	NO	No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios. Justificante de pago de tasa sin referencia al beneficiario. Certificado médico fuera de plazo.
16 3	SARTAGES ACHICHARRES, IVÁN	**463*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
16 4	SOTELO FERNÁNDEZ, DANIEL	**143*	NO	CASTELLANO	SÍ	
16 5	SÓTANO CARLIN, ANDRÉS	**775*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
16 6	SÓTANO PRADO, ANA MARÍA	**680*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
16 7	SOTO RODRÍGUEZ, DAVID	**987*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
16 8	SOUTO PRIETO, RAUL	**103*	NO	CASTELLANO	SÍ	
16 9	SOUTO VIGO, JESÚS	**328*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	

170	SUÁREZ CASTIÑEIRA, MARTA	**467*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
171	SUÁREZ LODEIRO, SERGIO	**420*	SÍ	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido en las bases. No presentar el certificado médico
172	TIMIRAO FERNÁNDEZ, ANA	**485*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
173	TORRES FRAILE, EMILIO	**134*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
174	TOUCEDO CAAMAÑO, RODRIGO	**360*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
175	VALCARCEL GALLEGO, BIEITO	**384*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
176	VARELA VÁZQUEZ, DANIEL ALEJANDRO	**489*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
177	VARELA VÁZQUEZ, EUGENIO MARÍA	**309*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
178	VÁZQUEZ LÓPEZ, DAVID	**522*	NO	CASTELLANO	SÍ	
179	VÁZQUEZ LÓPEZ, MARTÍN	**200*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
180	VÁZQUEZ PACHECO, BRYAN	**552*	NO	NO CONSTA	NO	No presentar el modelo de instancia recogido de las bases. Solo acredita Acceso la FP Superior falta Escalonado LO ERES (ORDEN EDU/1603/2009 Art.4.1). No presentar certificado de inexistencia de antecedentes penitenciarios. No presentar certificado médico
181	VÁZQUEZ REIJA, IVÁN	**597*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
182	VÁZQUEZ SANDE, DANIEL	**130*	SÍ	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico

183	VÁZQUEZ VEIGA, LARA	**711*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
184	VIDAL PAREDES, JAVIER MARÍA	**304*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
185	VIDAL POUPIN, JAVIER	**628*	NO	CASTELLANO	SÍ	
186	VILABOA GARCÍA, DANIEL	**289*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
187	VILARIÑO GERPE, ELOY	**018*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	
188	VILLACERDE PARADA, CARLOTA	**493*	SÍ	CASTELLANO	NO	No presentar el certificado médico
189	VISO HERVELLA, ALEIXO	**528*	SÍ	CASTELLANO	NO	No aporta certificado médico que se refiera las pruebas de esta oposición
190	VIVERO ALDREY, RUBÉN DARÍO	**628*	SÍ	CASTELLANO	SÍ	

**SEGUNDO.** Publicar, conforme el punto 4 de las bases la relación provisional de admitidos y excluidos, en el Boletín Oficial de la Provincia, en el tablero de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Sarria <https://sarria.sedelectronica.es>

Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de **10 días hábiles**, contados desde lo siguiente al de la publicación de la lista provisional de admitidos/las y excluidos /las en el Boletín Oficial de la Provincia, con el fin de emendar el defecto que había motivado la suya no admisión o a no exención de la prueba de conocimientos de la lengua gallega.

Dispondrán del mismo plazo de reclamación las personas que, habiendo presentado debidamente a solicitud de participación en el proceso, no consten ni como admitidas ni como excluidas en la relación publicada.

No se podrá emendar la presentación de solicitud fuera del plazo habilitado para este efecto, ni el no pago de la tasa establecida.

Sarria, 14 de febrero de 2023.- El Alcalde de Sarria, Claudio Melquiades Garrido Martínez.

R. 0474

## SOBER

### Anuncio

Por Resolución de Alcaldía de 15 de febrero de 2023, se aprobó el Padrón fiscal del Servicio de Ayuda en el Hogar en la modalidad de libre concurrencia o prestación básica y de dependencia correspondiente al mes dexaneiro de 2023.

Por medio del presente se exponen al público el dicho padrón por el plazo de 15 días hábiles, que empezará a contarse desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes, tanto en vía administrativa (artículos 123 y 124 de la LPAC), como en la vía contenciosa (artículos 19, 25 y 46 de la LJCA) Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos de que sirva de notificación colectiva de conformidad con el establecido en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Sober, 15 de febreiro de 2023.- El Alcalde, Luis Fernández Guitián.

R. 0475

**MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO**  
**CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL MIÑO-SIL, O.A. COMISARÍA DE AGUAS**

*Anuncio*

**INFORMACIÓN PÚBLICA**

**Expediente:** A/27/06358/Y

**Asunto:** Extinción del derecho al aprovechamiento de aguas

**Titular:** Aduar Lo Caurel

**Nombre del río o corriente:** Un pozo y río Lor

**Punto localización:** Lugar y parroquia de Piñeiro, paraje finca Agra do Toural

**Término municipal y provincia:** Folgoso do Courel , Lugo

**Caudal concedido:** 0,20 l/s

**Destino:** Abastecimiento

**Título:** Resolución de la Confederación Hidrográfica del Norte

**Cierra:** 01 de abril de 1998

**Registro de Aguas:** Nº inscripción 7675, Sección La, en El Tomo 0077, hoja número 0175

**BREVE DESCRIPCIÓN:**

Extinción del derecho del aprovechamiento de aguas incoado de oficio por este Organismo de cuenca por transcurso del plazo por el que se otorgó la concesión. En el constan servidumbres.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de UN (1) MES, contados a partir del siguiente día de la publicación del presente anuncio en El Boletín Oficial de la provincia de Lugo, durante el cual podrá comparecer por escrito cualquier persona, incluido el titular del derecho, que pueda resultar afectada por la extinción del mismo, en el **Ayuntamiento de Folgoso do Courel** lo en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, o.a., (Comisaría de Aguas - Rúa Progreso, 6. 32005 - Ourense).

Ourense, 10 de febrero de 2023.- El Comisario Adjunto, Alberto Anta Montero.

R. 0460