



BOP

JUEVES, 26 DE OCTUBRE DE 2023

N.º 246

DEPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org
www.deputacionlugo.gal

Dep. Legal: LU-1-1968

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

XUNTA DE GALICIA

JEFATURA TERRITORIAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD- SERVICIO DE APOYO AL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27100371012023

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa DAORJE, S.L.U. para su centro de trabajo de ALCOA-San Ciprián (Cervo) (Lugo), firmado el día 28 de septiembre de 2023 por la representación de la empresa y por el representante de las personas trabajadoras, como miembros de la comisión negociadora, y de conformidad con lo 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 y acuerdos colectivos de trabajo 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, 19 de octubre de 2023.- La jefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DAORJE, SLU EN SU CENTRO DE ALCOA.

Capítulo I.- **Ámbito de Aplicación.**

Artículo 1.- **Ámbito funcional y territorial.**

Son firmantes del presente convenio de una parte la representación de la empresa y de la otra su delegado de personal en este centro de trabajo.

Este convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa DAORJE, SLU, dedicada a la limpieza industrial de su centro de Alcoa San Cibrao LUGO, y sus personas trabajadoras adscritas a dicho centro y cualquiera que lo suceda.

Artículo 2.- **Ámbito personal.**

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

Artículo 3.- **Ámbito Temporal.**

El presente Convenio se suscribe con vigencia desde el día uno de Julio de 2023 hasta el treinta y uno de Diciembre de 2024.

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

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

Capítulo II.- **Cláusulas Genéricas.**

Artículo 4.- **Vinculación a la Totalidad.**

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

Artículo 5.- Condiciones más Beneficiosas.

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

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria, segundo lo establecido en el artículo 85.3h del Y.T., en el momento de la firma del presente convenio. Esta comisión paritaria, constituida por un representante de la parte empresarial y uno de la parte social, será el organismo encargado de la interpretación, aplicación y vigilancia del presente convenio.

Esta comisión paritaria conocerá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y en particular en el Real Decreto Ley 7/2011 de 10 de junio. El plazo de actuación de esta comisión se establece en 10 días. Para solucionar las discrepancias en el seno de dicha comisión, las partes se someterán a los sistemas en el judiciales de solución de conflictos de trabajo establecidos en el Acuerdo Interprofesional Gallego (AGA) en los propios términos en el que éste estén formulados.

Capítulo III.- Jornadas y Descansos.**Artículo 7.- Jornada Laboral.**

La jornada máxima será de 37,5 horas semanales de lunes a viernes de trabajo efectivo.

En el obstante, teniendo en cuenta las razones de orden funcional y organizativa que vinculan la empresa con la principal, si considera como jornada común la de esta para los trabajadores/las que presten sus servicios en este centro, asumiendo como propios los horarios y jornada de la empresa principal, cuyos excesos si considerarán como jornada extraordinaria, pudiendo compensarse con descansos lo mediante la retribución extraordinaria correspondiente.

En el supuesto de que algún trabajador el trabajadora en el pudiera, por razones de movilidad funcional lo por otras causas en el imputables a el/hola, llegar a realizar la jornada anual común, en el si lee podrá obligar a completar te la dice jornada ni deducirse de su nómina el imponerte de las horas en el trabajadas. Por el contrario, sí alguno trabajador el trabajadora fuera desplazado el trasladado por necesidades de servicio, y luego de los trámites legales, a otro centro de trabajo si respetará la jornada pactada en este Convenio.

Este artículo tendrá vigencia en años sucesivos.

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

- Trabajadores/as con jornada normal: Durante la jornada continuada y todos los viernes laborales del año, tendrán derecho la un descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 20 minutos.
- Trabajadores/as sujetos a régimen de trabajo a turnos: Disfrutarán de uno el descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 20 minutos.

Estos derechos de descanso en el deben afectar al proceso productivo.

Artículo 8.- Tiempo de Aseo.

Todo el personal tiene derecho a 20 minutos a la salida del trabajo para lavarse lo ducharse y cambiarse. En la jornada partida si entiende que hay de los salidas del trabajo, y la persona trabajadora dispone la cada una de ellas de 20 minutos para el aseo. Este tiempo computa a todos los niveles como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 9.- Trabajo en días Festivos.

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

Artículo 10.- Retenes.

Con el objeto de atender al servicio contratado con el titular del centro de trabajo de Alcoa, durante las 24 horas del día, todos los días del año, si establece un sistema rotatorio por lo que los trabajadores/las afectados por el presente convenio permanecerán de guardia fuera de su jornada laboral y en disposición de intervenir inmediatamente sí fueran solicitados sus servicios.

Para ello, se establecerán equipos de 3 operarios cada 5 semanas, eres decir, una semana de retén y 4 sin hacerlo, te las dice rotaciones si acordarán y reflejarán en un calendario el cuadrante.

Asimismo, se establece una prima de 60€ en el consolidable, por realizar durante el servicio semanal del retiene, uno turno de trabajos planificados, solamente de lunes a jueves y siempre y cuando el equipo de retén que le corresponda por cuadrante de calendario, sea llamado para atender el servicio en el turno de noche y en el acudiera su jornada laboral de mañana. Sí se avisa al retén, este tendrá prioridad sobre el turno de trabajos planificados, para realizar los trabajos/incidencias. Esta prima absorbe el abono itinere de de los horas extra/extras festivas.

Artículo 11.- Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: sí a su realización.
- b) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- c) Horas extraordinarias estructurales, que serán las necesarias por contratos el períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural el técnico de la propia naturaleza de la actividad: mantenimiento, siempre que en el quede la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal el parcial previstas en la ley.
- d) En relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes coincidieron en la importancia del riguroso cumplimiento del artículo 35 del Y.T. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave.

Artículo 12.- Vacaciones.

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

El personal de nuevo ingreso el incorporado de cualquier situación que en el había generado vacaciones, tendrá derecho a disfrutar en te lo dice año un número de días proporcional al tiempo que si presuponga lleve de servicio el 31 de diciembre del mismo año. Sí, efectuado el cómputo, diera un número fraccionario, si redondeará, en todo caso, por exceso a favor del trabajador el trabajadora.

Las vacaciones en el podrán ser compensadas en metálico, excepto en el caso de liquidación de contrato el desnudo. Las vacaciones si disfrutarán por cada año natural de servicio. En caso de que una persona trabajadora si emplee en el transcurso del año el deje la empresa en el transcurso del mismo, disfrutará del tiempo de vacaciones según vínculo con la empresa.

El disfrute de las vacaciones anuales será rotatorio, en el estando ninguna persona trabajadora obligada a disfrutar las vacaciones en invierno durante de los años consecutivos, entendiendo como meses de invierno, todos los del año excepto los de junio a septiembre, ambos inclusive.

La lista de las vacaciones será hecha toda vez que suelo pueden coincidir 4 personas trabajadoras en el mes de julio, 4 en el de agosto y 3 por cada uno de los otros meses. Si evitará también la coincidencia de de los lo más conductores/las por mes, salvo acuerdo con la empresa y en función de la situación productiva del cliente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto el lactancia natural lo con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, si tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta la la de la incapacidad temporal lo la la de la disfrute del permiso que por aplicación de te lo dice artículo lee había correspondido, al finalizar el período de suspensión, aunque hubiera finalizado el año natural a lo que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas las en el párrafo anterior que imposibilite la la persona trabajadora disfrutarlas, total el parcialmente, durante el año natural a lo que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que en el hubiera pasado más de dieciocho meses a partir del final del año en el que se había originado.

Además, siempre y cuando por causas organizativas, el productivas las personas trabajadoras en el habían podido disfrutar parte de las vacaciones dentro del período de lo verán, si establecerá una negociación entre la empresa y la parte social para adoptar uno acuerdo que beneficie las de los partes.

Artículo 13.- Licencias Retribuidas.

- a) Matrimonio el formalización de pareja de hecho legalmente constituida del trabajador/la: veinte días naturales e ininterrumpidos.
- b) En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos: un día natural.
- c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho el parientes por consanguinidad el afinidad asta según grado: de los días, cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer uno desplazamiento al efecto, el plazo si ampliará en de los días.
- d) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- e) 5 días por accidente el enfermedad graves, hospitalización el intervención quirúrgica sin hospitalización que precise lo repones domiciliario del cónyuge, pareja de hecho el parientes por consanguinidad el afinidad asta según grado, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona

distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El disfrute de estos días podrán realizarse de forma alterna según las necesidades del trabajador, previa notificación a la empresa, y siempre que si acredite el mantenimiento de la situación que lo dice lugar al disfrute del permiso.

- f) Por fallecimiento de parientes por consanguinidad el afinidad de tercer grado: un día laborable.
- g) Cambio de domicilio: un día natural (2 días naturales sí fuese fuera de la localidad).
- h) Por renovación del carné de conducir: un día laborable. Para los trabajadores/las que tengan la categoría profesional de conductores/las en la empresa: el tiempo necesario
- i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales.
- j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes públicos.
- k) Por el tiempo necesario para citación judicial lo de la administración.
- l) Asistencia la consulta médica de especialistas de la Seguridad Social coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, siempre que sea por prescripción del médico de atención primaria con la excepción de aquellas especialidades que en el requieran te lo dice trámite: el tiempo necesario.
- m) Asistencia la consulta del médico de atención primaria de la Seguridad Social el particulares: un máximo de asta tres jornadas completas y, como mínimo, 24 horas anuales.
- n) Por el tiempo necesario asta un máximo de 16 horas anuales para acompañamiento de hijos/las menores, lo personas dependientes que convivan que persona trabajadora, la consulta médica de la Seguridad Social, siempre que el horario de trabajo coincida con el horario de consulta médica.
- o) 4 días de asuntos propios retribuidos, que en la tarde-noche acumulables a vacaciones el festivos y cuyo disfrute será proporcional la la prestación de servicios a lo ancho del año, si solicitarán, como norma general, con 7 días de antelación la la fecha en la que si pretenda su disfrute, salvo que concurran causas en el conocidas con antelación que imposibiliten el preaviso. Sin perjuicio de que en el será preciso alegar razones para solicitar los días de asuntos propios ni presentar justificación ninguna, la empresa podrá denegar motivadamente su disfrute en fechas concretas por razones organizativas tales como períodos de mayor actividad el ausencias imprevistas.

Artículo 14.- Licencias En el Retribuidas.

Los trabajadores/as podrán disfrutar de asta cuatro días de licencia al año, sin derecho la retribución, ampliables a siete días en casos excepcionales debidamente justificados, para resolver asuntos particulares, después de pedir el oportuno permiso con una antelación mínima de 48 horas al inicio del turno en el que pretendan faltar. Estos permisos si concederán siempre que su aceptación en el implique problemas funcionales para el servicio encomendado.

Estas licencias en el podrán fraccionarse en más de tres períodos, con una duración mínima de un día.

Artículo 15.- Excedencias.

1.- El personal trabajador con por lo menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que si le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por uno plazo en el menor a cuatro meses y en el mayor a cinco años. Este derecho suelo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a sí transcurrieron cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.- El personal trabajador tendrá derecho la un período de excedencia en el superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto sí eres por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de su nacimiento.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a uno nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a lo que si viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, suelo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el personal trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido te lo dice plazo la reserva quedará referida a uno puesto de trabajo del mismo grupo profesional el categoría equivalente.

3.- También podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa el personal trabajador que ejercite funciones sindicales de ámbito provincial el superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 16.- Excedencia Voluntaria Especial.

El personal que acredite a lo menos tres años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período en el inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

Durante estos de los años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicha excedencia voluntaria especial con reserva de puesto de trabajo podrá ser cubierta durante el tiempo de reserva del puesto, mediante contrato de interinidad.

Capítulo IV.- Contratación.

Artículo 17.- Formalización de los Contratos.

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

Artículo 17.1.- Contratos de Formación y de Prácticas.

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

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

Artículo 18.- Período de Prueba.

El período de prueba, que si concertará por escrito, será de:

- Personal obrero el subalterno: 30 días.
- Personal técnico y administrativo: 2 meses.
- Personal titulado: 2 meses.

Artículo 19.- Ceses Voluntarios.

El plazo de preaviso en los casos de cese voluntario de las personas trabajadoras será de 15 días.

Artículo 20.- Adscripción de Personal.

Las partes firmantes asumen los deberes que pudieran derivarse del artículo 13 del "Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Lugo" que si reproduce a continuación:

PRIMERO.- Supuestos de subrogación:

a).- Cuando la empresa en la que se viniera realizando el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo, directamente, dicho servicio, en el estará obligada a continuar con el personal que había venido prestando servicios al contratista concesionario, si la limpieza la había realizado con los trabajadores/as de su plantel y, por lo contrario, deberá incorporarlos a la misma (subrogación) si, para el referido servicio de limpieza, debiese contratar nuevo personal.

Cuando la empresa principal rescinda el servicio de limpieza a un contratista y tome a su cargo dicho servicio por tiempo en el superior a seis meses, si se había probado fidedignamente que los servicios si reiniciaron por uno nuevo contratista antes de transcurridos los seis meses referidos, en el desaparecerá el carácter vinculante de este artículo, teniendo el personal de la empresa destaque derecho a ser adscrito por el nuevo contratista desde el momento en que este había tenido conocimiento del interés de los trabajadores/as en la adscripción. Para los efectos previstos en este apartado, las empresas de limpieza incluirán en los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza que formalicen con la empresa principal una cláusula el estipulación por la que ambos partes contratantes si obliguen al cumplimiento desde apartado.

b).- Cuando se produzca un cambio de contratista en la concesión del servicio de limpieza, el personal que había desarrollado su jornada laboral, total el parcialmente en un determinado centro de trabajo lo contrata, pasará, al vencimiento de la concesión, la la nueva adjudicataria de tal servicio cualquier que fuera su vinculación jurídico-laboral con la empresa cesante, siempre que tuviera en el centro de trabajo una antigüedad mínima de seis meses. Te la dice antigüedad mínima será de cuatro meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo. En los casos previstos en este apartado la nueva adjudicataria si subrogará en todos los derechos y deberes de la empresa destaque en orden a la:

1.- Categoría profesional, antigüedad, jornada, horario y centro de trabajo.

2.- Prestaciones de Seguridad Social, tales como la situación en la que los trabajadores/las subrogados/las habían estado dados de alta en esta, tales como la consideración de trabajadores/las "la jornada completa" por ser alta con un contrato a tiempo parcial superior a 2/3 de la jornada antes de 8 de diciembre de 1993 el la consideración de trabajadores/as con jornada inferior a 12 horas a la semana el 48 horas al mes con pleno derecho a la totalidad de las prestaciones.

SEGUNDO.- El derecho de subrogación cuando proceda según lo establecido en los apartados primero y segundo de este artículo, abarca los siguientes casos:

a).- Personal en activo.

b).- Personal que en el momento del cambio el rescisión de la concesión del servicio de limpieza si encuentren en situación de IT, excedencia, servicio militar el situación análoga.

c).- Personal con contrato de interinidad que si encuentre sustituyendo al personal con pleno derecho la subrogación, hasta el momento de su incorporación.

Sí por exigencias del cliente tuviese que ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante.

TERCERO.- En el supuesto de producirse la adscripción del personal establecida en los apartados primero y segundo del presente artículo, la misma si producirá en las siguientes condiciones:

a).- La nueva empresa adjudicataria comunicará a la empresa destaque, de manera fidedigna, ser la nueva adjudicataria del servicio de limpieza.

b).- La empresa destaque estará obligada a comunicar a la empresa entrante el noticia adjudicataria su cese en el servicio, así como la relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores/as que, por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente, habían podido llegar a instar su reincorporación al mismo puesto de trabajo que ocupaban anteriormente.

Igualmente deberán poner en su conocimiento, en el plazo de 48 horas, las condiciones laborales del te lo dice personal (categoría profesional, antigüedad, jornada, horario, prestaciones de la Seguridad Social, incluido el dispuesto en el Apartado Primero del presente Artículo, punto 2, etc.).

Al fin de regular la comunicación de los datos a los que se hace referencia en el presente apartado, si adjunta al presente Convenio como Anexo I el denominado "documento de adscripción" lo de comunicación de la empresa destaque a la empresa entrante, documento cuyo contenido servirá asimismo para la firma del documento de subrogación entre la empresa entrante y el personal trabajador subrogado.

c).- La requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa destaque estará obligada a acreditar documentalmente que si encuentra al corriente de sus deber respeto del personal traspasado, mediante la exhibición de las liquidaciones finales y las nóminas y boletines de cotización a la Seguridad Social correspondiente a los tres últimos meses.

CUARTO.- El personal que viniera prestando servicios en de los lo más centros lo contratas, deberá pasar la la situación legal de pluriempleo cuando, con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas, tuviera que llegar a depender de de los lo más empresarios.

QUINTO.- De ninguna forma si producirá la adscripción del personal en el supuesto del contratista que realice la primera limpieza y en el haya suscrito contrato de mantenimiento.

SEXTO.- El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las cuales vincula (empresario principal, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador) siempre que en él entre en contradicción con lo previsto en el artículo 17, Subrogación del Personal del Convenio Colectivo Estatal de Limpieza de Edificios y Locales, en cuyo caso tendrá aplicación preferente este último, que operará a mayores como legislación supletoria.

Capítulo V.- Mejoras de las Condiciones de Trabajo.

Artículo 21.- Embarazos e Igualdad.

Durante lo embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo que exija menos esfuerzo físico que lo que viene realizando habitualmente, sí eso fuera posible y existiera dicho puesto de trabajo. Cualquier trabajadora embarazada en él estará obligada en ningún caso a desarrollar sus funciones en lugares radiactivos, infecciosos lo peligrosos para el embarazo.

Para lo referido al artículo 85.1 del Y.T. sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral si estará al dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22.- Reconocimientos Médicos.

De conformidad con el establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, las empresas vendrán obligadas a vigilar periódicamente el estado de salud del personal trabajador en función de los riesgos inherentes al trabajo, debiendo integrarse tales medidas en la planificación de la actividad preventiva el Plan de Prevención de la empresa.

Para tales efectos las medidas a desarrollar en materia de vigilancia de la salud si ajustarán a los distintos riesgos resultantes de tal evaluación.

Por su parte, el personal trabajador vendrá obligado a someterse a cuántos reconocimientos médicos dispongan las empresas a cargo de estas, tanto en situación activa como en situación de I.T. lo análoga.

Artículo 23.- Ropa de Trabajo.

Las empresas entregarán a los trabajadores/as las prendas de protección, higiene y trabajo que fueran necesarias según lo que prescribe la actual normativa de prevención de riesgos laborales para el desarrollo de las funciones que tengan asignadas, siendo de obligado cumplimiento la entrega anual mínima de de los uniformes y de los pares de calzado, siendo la primera entrega en enero y la segunda en junio, así como la ropa necesaria en caso de deterioro a lo ancho del año y de los toallas para el aseo.

Para las personas trabajadoras que presten servicios en exteriores, si entregarán guantes y chaqueta de aguas acolchada.

El uniforme estará formado con carácter general por: pantalón, camisa, chaqueta y calzado.

La empresa si encargará del lavado de la ropa de trabajo una vez la semana.

Artículo 24.- Vestuarios.

La empresa vendrá obligada a proporcionar a las personas trabajadoras una zona adecuada para las necesidades del personal.

Artículo 25.- Justificaciones Médicas.

El documento justificante donde se mencione la asistencia de la persona trabajadora la la correspondiente consulta médica, sellado y firmado por el médico el administrativo competente del centro sanitario, será suficiente como justificante del tiempo de ausencia de la persona trabajadora.

Artículo 26.- Seguro Colectivo.

La empresa afectada por este convenio suscribirá Pólizas a fe que Colectivo a favor de todo el personal por un capital de 26.000 € para las contingencias de muerte, incapacidad permanente total y/lo absoluta lo gran invalidez, derivadas, cualquiera de ellas, de accidente laboral, incluido el accidente "in itinere", lo en el laboral.

Capítulo VI.- Retribuciones.**Artículo 27.- Salarios.**

Los salarios son los estipulados en las tablas salariales anexas. Las retribuciones del presente convenio colectivo si entienden en su totalidad y en el por el desglose individualizado de los diferentes elementos y conceptos que lo componen.

Incremento en todos los conceptos económicos del convenio de:

Para el según semestre de 2023, esto eres, para el período que vana desde lo 1 de julio asta el 31 de diciembre de 2023, los salarios serán los reflejados en las tablas salariales anexas. Los retrasos derivados de la revisión salarial desde la publicación del convenio serán abonados en uno plazo máximo de 30 días.

Para 2024, esto eres, para el período que vaya desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024: un incremento del 2,5% sobre las tablas salariales vigentes en el año 2023, excluyendo horas extraordinarias, de tarea y pluses de disponibilidad, retenciones. Revisión salarial: Sí el IPC estatal de 2024 fuera superior al 4%, si complementaría te lo dice 2,5% con aquella parte de subida por encima del 4% si aplicaría a la tabla salarial con fecha de 01-01-2024.

Sí la aplicación de la revisión salarial de cada año había implicado el pago de retrasos, la empresa tendría asta la nómina de Marzo para abonar te los dice retrasos.

En el caso de prórroga del Convenio Colectivo, si aplicará lo dispuesto para el año 2024.

Con el compromiso de las partes la la negociación de cuantía de los conceptos excluidos en la revisión salarial, tanto en el caso de nuevo Convenio Colectivo, como en la prórroga del vigente.

La firma de este Convenio Colectivo en el exime de los retrasos que deriven de las actualizaciones salariales del Convenio Colectivo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales para la provincia de Lugo asta el 30 de junio 2023.

27.1.- Salario Base.

Según las tablas salariales anexas.

Será de aplicación el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio colectivo.

27.2.- Antigüedad.

Se establece un complemento personal de antigüedad por cada período de tres años de servicios prestados en la misma empresa. Con un límite máximo de 10 trienios.

El importe de cada trienio será para cada trabajador de una cuantía igual al 4% del salario base.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador/la en la empresa, y el importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el primer día del mes siguiente a su vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad si tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la empresa, computándose en todo caso el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad temporal, excedencia especial y maternidad.

El trabajador/a que cese definitivamente en la empresa y posteriormente reingrese de nuevo a la misma sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha del nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

27.3.- Plus Asistencia.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán durante cada uno de los años de vigencia del mismo la cantidad mensual de sobresueldo de asistencia que consta en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

En el caso de inasistencia sin derecho al cobro del sobresueldo de asistencia, se descontará al personal trabajador el importe resultante de dividir el importe anual del mismo entre 274 por cada día de inexistencia.

El importe mensual del sobresueldo de asistencia si calculará dividiendo el importe anual vigente en cada momento entre 12 mensualidades, independientemente de la jornada realizada por el trabajador/a.

Será de aplicación el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio colectivo.

27.4.- Plus Transporte.

Si establece un plus de transporte para las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales adjuntas.

Este plus si percibirá en las 12 mensualidades, independientemente de la jornada realizada por el trabajador/la.

Será de aplicación el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio colectivo.

27.5.- Plus Tóxicos.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo percibirán un plus de tóxicos de uno 20% del salario base.

Te lo dice plus si aplicará en su totalidad por mes/días naturales, independientemente del tipo de tarea y del tiempo de exposición.

Será de aplicación el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio colectivo.

27.6.- Plus de Actividad.

Si establece un plus de actividad para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad el grupo profesional. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales anexas.

Este plus si percibirá en las 12 mensualidades, y la prorrata de la jornada realizada.

Será de aplicación el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio colectivo.

27.7.- Plus de Trabajo en Máxima y de Trabajos con ERA / ERSA.

Este plus si percibirá cuando si trabaje en máxima lo con ERA´s/ERSA´s, independientemente que el trabajo sea toda la jornada el suelo parte della. Si si dan las de los condiciones si cobrará por cada una dellas. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales anexas.

Será de aplicación el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio colectivo.

27.8.- Horas Extraordinarias.

El precio de las horas extraordinarias es el estipulado en las tablas salariales anexas.

Las horas extraordinarias podrán ser:

- Generales: las realizadas en jornada común de 15 a 22 horas, fuera de su turno de trabajo, te las dice horas pueden ser reales lo por paquete de horas.
- Festivas: si entiende por festivas las horas trabajadas en sábados, domingos, festivos y las realizadas en jornada común de 22 a 8 horas, te las dice horas pueden ser reales lo por paquete de horas.

Las horas si pueden compensar en efectivo lo en tiempo equivalente de descanso, previo acuerdo entre las partes:

5 horas extra/extras normales: 1 jornada de descanso.

4 horas extra/extras festivas: 1 jornada de descanso.

En caso de que la empresa requiera la realización de horas extraordinarias a cualquier persona trabajadora estando esta en su período de descanso y estas en el superen el número de tres, si lee abonará media hora más en concepto de extra, como ayuda de transporte.

27.9.- Dietas.

Si establece un importe mínimo para las dietas cuando si tenga que comer y pernoctar fuera de la casa, cuando si realicen las de los comidas principales fuera del domicilio y cuando si realice una suela comida, estipulado en las tablas salariales anexas.

De lunes a viernes, sólo se tendrá derecho la dieta cuando si ensancha la jornada común.

Los sábados, domingos y festivos, si tendrá derecho la dieta con 6 horas facturables y con 12 horas facturables se tendría derecho la una segunda dieta.

27.10.- Limpieza de Tanques / Plus de Disponibilidad.

Si establece una prima por disponibilidad a cada persona trabajadora que, sin encontrarse en su servicio de retén. Estableciendo:

- Una cuantía sí si presta voluntariamente para cubrir un turno en fin de semana el festivo, durante trabajos en fases a 24 horas el planificados, generando dietas en cuanto si sobrepasen las 6 horas.

En el resto de los días:

- Una cuantía sí te la dice disponibilidad eres en el turno de noche.

- Una cuantía sí te la dice disponibilidad eres en el turno de mañana el tarde.

La su vez habrá una cuantía por horas de Tareas en jornada común, fuera de te la dice jornada común si estará a lo dispuesto en el apartado de horas extraordinarias.

Te las dice primas son independientes de la categoría del trabajador/la, si recibe por turno trabajado y según las tablas anexas.

27.11.- Plus de Retenes.

Te la dice prima eres independiente de la categoría del trabajador/la, si recibe con carácter mensual por te la dice disponibilidad, estipulada en las tablas salariales anexas.

Sólo por llamada de retén si tendrá derecho a las Horas Itinere, las cuales consisten en 2 horas extra festivas por llamada de retén.

27.12.- Plus de Sólo.

Por la disminución del número de trabajadores/las que componen el equipo habitual de aspiración/impulsión el máquina de alta presión, que pasarían de tres la de los, y con carácter excepcional, si abonará un plus en la cuantía, estipulada en las tablas salariales anexas.

27.13.- Pagas Extraordinarias.

Todo el personal percibirá de los pagas extraordinarias: paga extra de julio y paga extra de Navidad. Las citadas pagas si abonarán con el mes de junio la paga de julio y con el mes de noviembre la de Navidad.

El devengo de las citadas pagas extraordinarias será semestral, de 1 de enero a 30 de junio, la de julio, y de 1 de julio a 31 de diciembre, la de Navidad.

El importe de estas pagas será de una mensualidad de salario base más antigüedad.

Las pagas extra/extras si percibirán en su integridad, independientemente que la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. por cualquiera causa.

27.14.- Gratificación en concepto de Beneficios.

Si considerarán como tal y en la cuantía de una mensualidad de salario base más antigüedad. Esta paga deberá referirse al año natural anterior, abonándose la prorrata del tiempo de servicio. Te la dice paga si abonará con el mes de febrero.

Al igual que en las recogidas en el artículo anterior, la paga de beneficios si percibirá en su integridad independientemente que la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. por cualquiera causa.

27.15.- Vacaciones.

Las vacaciones si retribuirán conforme el salario promedio de los tres meses inmediatamente anteriores a su disfrute, siempre que te lo dice computo resulte en el año vigente al disfrute del período vacacional, incluyendo tanto el salario base, como los complementos salariales, excluido el plus de beneficios, las horas extra/extras y las tareas. En el si incluirán las pagas extra ni la gratificación en concepto de beneficios.

Artículo 28.- Pago de Salarios.

Las retribuciones mensuales serán abonadas por la empresa dentro de los diez primeros días de cada mes.

Artículo 29.- Anticipos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el cobro de los salarios, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, en el pudiendo ser superior al 70% del realmente trabajado.

Si entenderá como salario el correspondiente la suma de conceptos retributivos del trabajo realizado más la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Capítulo VII.- Acción Sindical y Social.**Artículo 30.- Derechos Sindicales.**

Las personas trabajadoras que ostentando la condición de representantes sindicales realicen su jornada laboral en horas nocturnas podrán disfrutar las horas sindicales que habian podido corresponderles en la jornada laboral anterior el posterior, de común acuerdo con la dirección de la empresa y siguiendo en todo caso criterios organizativos.

Secciones Sindicales: Si amplía a las empresas de 50 lo más personas trabajadoras todos los derechos sobre secciones sindicales de empresa, los estipulados en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Quien obtenga cargos a nivel provincial, autonómico el estatal, en las organizaciones sindicales tendrán derecho la excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y reingreso automático. Asimismo tendrán derecho la asistencia y al acceso al centro de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato lo del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

La empresa facilitará en la medida de sus posibilidades la realización de asambleas cuando fuera necesario, en aquellos centros que reúnan condiciones para ello y en los demás centros facilitarán a las personas trabajadoras la asistencia la te las dice asambleas cuando si realicen en otro lugar. El ejercicio de este derecho en el afectará la jornada laboral por lo que será recuperable el tiempo de trabajo que si vena afectado por la realización de las citadas asambleas.

El crédito de horas reconocido para las actuaciones necesarias del desempeño del cargo de delegado/la de personal y delegado/la de PRL será de 15 horas mensuales. Pudiendo hacer uso dellas en el mes correspondiente lo en el mes siguiente sí así lo considera oportuno.

Los trabajadores/las que sean miembros de la comisión negociadora del convenio tendrán derecho a permiso retribuido los días de negociación del convenio.

Por lo demás, las competencias y garantías de la representación de las personas trabajadoras, será la establecida en los artículos 64 y 68 del Y.T. y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 31.- Jubilación Parcial.

Las empresas y el personal trabajador podrán pactar, previa la la existencia de común acuerdo, jubilaciones parciales conforme a lo dispuesto en el artículo 215.2 de la Ley de Seguridad Social y del Artículo 12.6° del Estatuto de los Trabajadores, debiendo las empresas sustituir la jornada reducida simultáneamente la la jubilación parcial, por otros trabajadores/las contratados en las condiciones previstas en la normativa de aplicación.

En el obstante el anterior, si reconoce a los trabajadores/las el derecho a pasar la la situación de jubilación parcial con la reducción máxima de la jornada que la normativa permita en cada momento. En este caso, el tanto por ciento de la jornada que subsista para el personal trabajador parcialmente jubilado podrá acumularse por la empresa en jornadas completa en los meses inmediatamente posteriores al acceso la la jubilación parcial lo en otros períodos.

Si excluyen de lo dispuesto en el párrafo anterior aquellos trabajadores/las que ocupen puestos de trabajo que impliquen una relación de especial confianza con el empresario, tal eres el caso de jefaturas, encargados, gerentes, etc. cuyo acceso la la jubilación parcial requerirá en todo caso de común acuerdo entre empresa y trabajador/la.

En todo caso el personal trabajador interesado en la jubilación parcial habrá de comunicarlo la la empresa con una antelación mínima de tres meses la la fecha en la que pretenda jubilarse parcialmente.

Artículo 32.- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran esencial el fomento de la armonización el conciliación de la vida familiar y laboral y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Nacimiento -parto y cuidado de menor de 12 meses.- De conformidad con lo establecido en el artículo 48.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores, el nacimiento, que comprendel parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo tanto de la madre biológica como del progenitor distinto de esta durante 16 semanas, de las que serán obligadas las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que tendrán que disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en los que el neonato haya de permanecer hospitalizado a continuación del parto, la suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose del cómputo las 6 semanas posteriores al parto de suspensión obligada del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en los que el neonato precise por condición clínica hospitalización a continuación del parto por período superior a 7 días, el período de suspensión si ampliará en tantos días como el nacido si encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo el hija, el período de suspensión en el tendrá reducción, salvo que transcurridas las 6 semanas de descanso obligado si solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto podrá distribuirse a la voluntad del trabajador/la en períodos semanas de manera acumulado el interrumpida asta que el hijo el hija cumpla 12 meses, pudiendo la madre biológica anticipar su ejercicio asta 4 semanas la la fecha previsible del parto. El personal trabajador tendrá que comunicar la la empresa con una antelación mínima de 15 días el disfrute de cada período semanal lo de la acumulación de te los dice períodos.

La suspensión del contrato una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto podrá disfrutarse, previo acuerdo con la empresa, en régimen de jornada completa lo parcial en los términos previstos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Reducción de la jornada por cuidado de familiares.- Quien, por razones de guardia legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años lo una persona con discapacidad física, psíquica lo sensorial que en el desempeño una actividad retribuida, tendrá derecho la una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, por lo menos, uno octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, asta el según grado de consanguinidad el afinidad, que por razones de edad, accidente el enfermedad en el pueda valerse por sí mismo y que en el desempeño actividad retribuida.

Reducción de la jornada de trabajadoras víctima de violencia de género.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección el su derecho la la asistencia social integral, la la reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario y la la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible lo de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que si empleen en la empresa.

Artículo 33.- Salud Laboral, Acoso Sexual y Acoso Laboral.

Será de aplicación la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa que la desarrolla.

La empresa reconoce el derecho de las personas empleadas a trabajar en un medio exento de riesgos de acoso sexual y si compromete la en el permitir ni tolerar ningún comportamiento de esa naturaleza.

Acoso sexual: Si denomina acoso sexual aquellas conductas verbales lo físicas de naturaleza sexual que son consideradas ofensivas y en el deseables por la persona que las sufre.

Acoso Laboral: Si denomina acoso laboral aquellas conductas verbales lo físicas basadas en la descalificación, humillación y falta de respeto que son consideradas ofensivas y en el deseables por la persona que las sufre.

La empresa si compromete a tratar con discreción y prontitud las reclamaciones que si presenten por este motivo tanto de manera personal lo a través de los comités de empresa el delegados de personal.

También si compromete la en el ejercer ningún tipo de represalias sobre las personas que sufran lo denuncien actuaciones de este tipo.

Capítulo VIII.- Régimen Disciplinario.

Artículo 34.- Tipificación de las Faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria lo por su conducta negligente. Las faltas si escalarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/las podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que si establecen a continuación, según lo establecido en el convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de ámbito estatal.

1.- Faltas leves. Si considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, sí como consecuencia del abandono si originase un perjuicio de consideración la empresa el fuese causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, si considerará falta grave el muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio Sectorial referidas a las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia en el entrañe riesgo grave para sus compañeros/las de trabajo el terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que en el provoque un daño grave la la empresa.
- g) La ausencia de comunicación lo de notificación la la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación lo alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, lo de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Si considerará que existe tal ausencia cuando te las dice comunicaciones en el si realicen en el plazo establecido lo, de en el haberlo, en uno plazo razonable que en el podrá exceder de diez días. Si exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez lo bajo los efectos de drogas el estupefacientes, que pudiese repercutir en la imagen de la empresa.
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deber laborales del trabajador/la, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2.- Faltas graves. Si considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin preaviso el autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando a consecuencia de lo eres si causara un perjuizo de consideración la la empresa el fuese causa directa de accidente de los compañeros/las de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/la en la empresa para los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez lo bajo los efectos de drogas el estupefacientes cuando lo eres repercuta en cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las discutes el discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/las siempre que repercutan gravemente en el normal desenvolvimiento de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/las.
- i) La reiteración el reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, mediando amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia el descuido en el trabajo el conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen la la misma uno daño grave.
- k) La simulación de enfermedad el accidente así como la alegato de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos el tecnológicos puestos la disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de te los dice medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave la la empresa.
- n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deber laborales del trabajador/la, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

3.- Faltas muy graves. Si considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses lo de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo en el justificada por más de tres días en un período de treinta días, lo de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude lo el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto el robo tanto la la empresa como al resto de compañeros/las de trabajo lo a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo lo durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, romper el causar daños en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, el mismo documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral lo psicológico.
- f) Encontrarse en estado de embriaguez lo bajo el efecto del consumo de drogas el estupefacientes de forma reiterada durante lo cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- g) Los maltrato de palabra lo obra a los superiores, compañeros/las lo subordinados/las dentro de la jornada lo en su lugar de trabajo, así como la terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive en uno riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- i) La reiteración el reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que fuesen objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos el tecnológicos puestos la disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de te los dice medios tecnológicos establecidos en cada empresa, cuando de lo eres derivara un perjuízo grave para la empresa.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deber laborales del trabajador/la, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 35.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/las por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo asta un máximo de de los días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Desnudo.

En ningún caso si aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral el psicológico cuando si produzcan con prevaricación de la superior posición laboral jerárquica del agresor/la el acosador/la.

Artículo 36.- Procedimiento Sancionador.

- a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/las de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/la, dentro de los de los días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/la.
- b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/las lo a los delegados/las sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación al que el trabajador perteneciese, de la misma forma cuando si trate de

trabajadores/las afiliados/las a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/las sindicales, si los hubiera. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

- c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.
- d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza el alcance de los mismos, el bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, en el de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de los meses, quedando a la disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, el bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este período de los meses, en el podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 37.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, a prescripción quedará interrumpida.

Disposiciones Finales.

Disposición Final Primera: Comisión de Interpretación y Vigilancia.

1. Al objeto de velar por el cumplimiento del Convenio en los términos pactados y dirimir cuantas cuestiones susciten su aplicación, se creará la presente COMISIÓN PARITARIA, compuesta por:

Representación de la empresa:

D. Antonio López Fernández.

Representación de los trabajadores/las:

D. Rodrigo López Domingo.

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

Podrán asistir los asesores que estimen oportunos cada una de las partes. El cargo de Presidente será rotatorio por períodos de seis meses en cada una de las partes.

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

3. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo estime necesario una de las partes, y la convocatoria será firmada por la totalidad de los miembros de la parte solicitante. Se designa como sede de la comisión paritaria la del centro de trabajo de Alcoa San Cibrao LUGO de la empresa DAORJE, SLU.

4. Funciones de la comisión paritaria:

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

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

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

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

y) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio lo si derivan de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del.

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

- la. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entienda que asistan al proponente.
- c. Propuesta y petición concreta que si lee formule la la comisión.

Al escrito propuesto si lee adjuntarán cuantos documentos si consideren necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

6. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información el documentación si estime pertinente para una información más completa del asunto; para este efecto, en los asuntos de carácter común si lee concederás al proponente uno plazo que en el podrá exceder de cuatro días hábiles.

Los asuntos sometidos la la comisión paritaria revestirán el carácter de comunes el extraordinarios; por regla general tendrán la condición de extraordinarios todos aquellos asuntos que tengan establecido uno plazo determinado en la ley para su ejercicio administrativo y/lo jurisdiccional. En los comunes, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de 10 días; en los extraordinarios, resolverá en el plazo máximo de tres días hábiles.

7. La comisión, una vez recibido el escrito propuesto, dispondrá de uno plazo en el superior a 10 días para resolver la cuestión formulada lo, sí lo eres en el fuese posible, emitir el oportuno me dicta. Transcurrido te lo dice plazo sin si producir resolución ni me dicta, quedará abierta la vía administrativa lo jurisdiccional competente.

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

Disposición Final Segunda: Normativa Complementaria.

En lo en el previsto en este Convenio, si estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Lugo, Convenio Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales y demás disposiciones legales vigentes.

Disposición Final Tercera: Resolución Extrajudicial de Conflictos.

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

Disposición Final Cuarta: Clasificación Profesional.

El personal trabajador que preste servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales en atención sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación en los terminos indicados en los artículos 26 y siguientes del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

Disposición Final Quinta: Revisión de Incapacidad Permanente.

Los trabajadores que causen baja en la empresa como consecuencia del reconocimiento de una incapacidad permanente, y esta había quedado sin efecto por mejoría mediante resolución administrativa lo sentencia judicial firme, siempre que fueran declarados aptos por los servicios médicos oficiales, la empresa procedería a su contratación de existir vacante en su puesto de trabajo lo en otro cualquiera para el cual estuviera capacitado, asignándole en este último caso la categoría profesional correspondiente a las nuevas funciones, y reconociéndole la prioridad para ocupar la primera vacante que se produjera de la categoría y especialidad que tenía antes de su cese. De producirse una vacante en una categoría superior la la inicialmente asignada al trabajador, pero inferior la la que ostentaba en el momento en el que si lee reconoció la incapacidad, este tendrá prioridad para ocuparla, remetiéndose el proceso asta conseguir su categoría en el momento de la incapacidad.

Sí te la dice alta fuese con restricciones, la empresa si compromete, siempre que fuese posible, a adaptar las condiciones de trabajo a las nuevas condiciones físicas e intelectuales del trabajador/la.

Disposiciones Adicionales.

Disposición Adicional Primera: Retrasos.

La empresa si compromete a pagar los retrasos generados para el año 2022 y primer semestre del 2023, en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio Colectivo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales para la provincia de Lugo en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

En el caso de extinción del contrato de trabajo, una vez publicado el Convenio Colectivo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales para la provincia de Lugo en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo y antes de transcurrido el plazo de de los meses desde tal publicación, si establece la obligación del abono de los retrasos que corresponda conjuntamente con la liquidación de salarios la la que haya lugar.

TABLA SALARIAL 2023 (desde 1/7/23 hasta 31/12/23)					
	SALARIO BASE			PAGAS EXTRA	GRATIFICACIÓN BENEFICIOS
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL		
Grupo Profesional I: Mandos intermedios					
Responsable de Centro	58,00 €	1.740,00 €	20.880,00 €	3.480,00 €	1.740,00 €
Responsable de Turno/ Tcos. PRL Sup./ Grado Ing.	56,00 €	1.680,00 €	20.160,00 €	3.360,00 €	1.680,00 €
Tcos. PRL Medios, Administrativos 1ª/ Encargados/las	54,45 €	1.633,50 €	19.602,00 €	3.267,00 €	1.633,50 €
Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficinas					
Conductor/a Limpiador/la.	42,50 €	1.275,00 €	15.300,00 €	2.550,00 €	1.275,00 €
Oficial 1.ª / Especialista	42,50 €	1.275,00 €	15.300,00 €	2.550,00 €	1.275,00 €
Oficial 2ª / Peón/a Especialista	39,00 €	1.170,00 €	14.040,00 €	2.340,00 €	1.170,00 €
Peón/la de Limpieza	36,00 €	1.080,00 €	12.960,00 €	2.160,00 €	1.080,00 €

	PLUSES		
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
Antigüedad €/mes	4% del Salario Base cada trienio.		
Asistencia	2,79 €	83,70 €	1.004,40 €
Transporte	2,77 €	83,10 €	997,20 €
Tóxicos €/mes	20% del Salario Base.		
Actividad	1,58 €	47,40 €	568,80 €
Trabajos en Máxima/ERA/ERSA €/día	15,00 €		
Disponibilidad fallezcas de semana/festivos €/día	100,00 €		
Disponibilidad resto de días, noche, €/día	60,00 €		
Disponibilidad resto de días, mañana y tarde, €/día	40,00 €		
Retenes €/mes	230,00 €		
Sólo €/día	6,75 €		

	HORAS EXTRA/EXTRAS GENERALES
Grupo Profesional I: Mandos intermedios	12,00 €
Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficinas	

	HORAS EXTRA/EXTRAS FESTIVAS
Grupo Profesional I: Mandos intermedios	18,00 €
Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios	
Conductor/a Limpiador/la.	15,00 €
Oficial 1. ^a / Especialista	15,00 €
Oficial 2. ^a / Peón/a Especialista	14,75 €
Peón/la de Limpieza	14,50 €

	HORAS DE TAREAS JORNADA COMÚN
Grupo Profesional I: Mandos intermedios	8,00 €
Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios	

	DIETAS
Comida / Cena	15,00 €

Dietas: sólo aquellas en las que el personal laboral ensanche su jornada (6 horas facturables) e independientemente de que la empresa suministre uno avituallamiento para dar continuidad a los trabajos.

TABLA SALARIAL 2024 (desde 1/1/24 hasta 31/12/24)

	SALARIO BASE			PAGAS EXTRA	GRATIFICACIÓN BENEFICIOS
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL		
Grupo Profesional I: Mandos intermedios					
Responsable de Centro	59,45 €	1.783,50 €	21.402,00 €	3.567,00 €	1.783,50 €
Responsable de Turno/ Tcos. PRL Sup./ Grado Ing.	57,40 €	1.722,00 €	20.664,00 €	3.444,00 €	1.722,00 €
Tcos. PRL Medios, Administrativos 1ª/ Encargados/las	55,81 €	1.674,34 €	20.092,05 €	3.348,68 €	1.674,34 €
Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficinas					
Conductor/a Limpiador/la.	43,56 €	1.306,88 €	15.682,50 €	2.613,75 €	1.306,88 €
Oficial 1.ª / Especialista	43,56 €	1.306,88 €	15.682,50 €	2.613,75 €	1.306,88 €
Oficial 2ª / Peón/a Especialista	39,98 €	1.199,25 €	14.391,00 €	2.398,50 €	1.199,25 €
Peón/la de Limpieza	36,90 €	1.107,00 €	13.284,00 €	2.214,00 €	1.107,00 €

	PLUSES		
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
Antigüedad €/mes	4% del Salario Base cada trienio.		
Asistencia	2,86 €	85,79 €	1.029,51 €
Transporte	2,84 €	85,18 €	1.022,13 €
Tóxicos €/mes	20% del Salario Base.		
Actividad	1,62 €	48,59 €	583,02 €
Trabajos en Máxima/ERA/ERSA €/día	15,38 €		
Disponibilidad fallezcas de semana/ festivos €/día	100,00 €		
Disponibilidad resto de días, noche, €/día	60,00 €		
Disponibilidad resto de días, mañana y tarde, €/día	40,00 €		
Retenes €/mes	230,00 €		
Sólo €/día	6,75 €		

	HORAS EXTRA/EXTRAS GENERALES
Grupo Profesional I: Mandos intermedios	
Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficinas	12,00 €

	HORAS EXTRA/EXTRAS FESTIVAS
Grupo Profesional I: Mandos intermedios	18,00 €
Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios	
Conductor/a Limpiador/la.	15,00 €
Oficial 1.ª / Especialista	15,00 €
Oficial 2ª / Peón/a Especialista	14,75 €
Peón/la de Limpieza	14,50 €

	HORAS DE TAREAS JORNADA COMÚN
Grupo Profesional I: Mandos intermedios	8,00 €
Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios	

	DIETAS
Comida / Cena	15,00 €
Dietas: sólo aquellas en las que el personal laboral ensanche su jornada (6 horas facturables) e independientemente de que la empresa suministre uno avituallamiento para dar continuidad a los trabajos.	

Lugo, 19 de octubre de 2023.- La jefa territorial, Pilar Fernández López.

R. 3299

AYUNTAMIENTOS

ABADÍN

Anuncio

Exposición pública y anuncio de cobro - Padrón Fiscal Servicio de Ayuda en el Hogar - Septiembre

La Xunta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Abadín en sesión común celebrada el 16.10.2023 aprobó inicialmente el Padrón Fiscal del Servicio de Ayuda en el Hogar correspondiente al mes de septiembre de 2023, tanto en la modalidad básica como de dependencia.

Según lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, por medio de la presente se ponen en conocimiento de los contribuyentes obligados a su pago, que disponen de un plazo de QUINCE (15) días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, al objeto de que puedan 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 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante el Alcalde - Presidente, en el plazo de UN (1) mes, contado desde la fecha de finalización del período de exposición pública de este padrón fiscal en el Boletín Oficial de la Provincia. Contra la resolución del recurso de reposición, no cabrá de nuevo dicho recurso.

Contra la resolución del recurso de reposición, expresa o tácita, los interesados podrán interponer recurso contencioso- administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Lugo, en los plazos señalados en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. No obstante, podrán interponer cualquier otro recurso que consideren oportuno.

Anuncio de cobro

De conformidad con lo dispuesto en el artículos 24 y 25 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por lo que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se fija como plazo de ingreso, en período voluntario, DOS (2) meses a contar desde el día al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Para el cobramiento de los mismos, los contribuyentes que tengan domiciliados los recibos, estos les serán cargados en las cuentas bancarias designadas. Para los demás contribuyentes, los recibos les serán enviados a la dirección fiscal del sujeto pasivo por correo postal para que puedan efectuar su pago en cualquier oficina de las entidades bancarias radicadas en el término municipal.

Transcurrido el plazo de pago en período voluntario, se iniciará el período ejecutivo que determina la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del período ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y en su caso, de las costas del procedimiento.

La presente publicación, en los dos supuestos, de anuncio de exposición al público de los padrones y anuncio de cobro en fase voluntaria, tiene el carácter de notificación colectiva, al amparo de lo establecido en el artículo 102 de la dicha Ley 58/2003.

Abadín, 17 de octubre de 2023.-El Alcalde-Presidente, José María López Rancaño .

R. 3300

ANTAS DE ULLA*Anuncio***EDICTO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIONES Y ANUNCIO DE COBRO**

Una vez aprobados definitivamente por Resolución de Alcaldía de fecha 18 de octubre de 2023, el Padrón de la Tasa por la prestación del Servicio de Suministro de Agua, correspondiente al ejercicio 2021, en el que se incluye el canon del agua, y el Padrón de la Tasa sobre prestación de los Servicios de Alcantarillado, correspondiente al ejercicio 2021, a los efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio de este anuncio se exponen al público en el tablero municipal de edictos, por un plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, con el fin de que aquellos que se consideren interesados puedan formular todas las observaciones, alegaciones o reclamaciones que tengan por convenientes.

Contra el acto de aprobación de dichos padrones y/o liquidaciones contenidas en ellos se podrá interponer un recurso previo de reposición ante la Alcaldía-Presidencia en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo .

Conforme con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general tributaria, se ponen en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobramiento en período voluntario de la **Tasa por la prestación del Servicio de Suministro de Agua, correspondiente al ejercicio 2021, en el que se incluye el canon del agua, y de la Tasa sobre prestación de los Servicios de Alcantarillado, correspondiente al ejercicio 2021.**

- Plazo de ingreso (en período voluntario): **de 20 de octubre de 2023 a 20 de diciembre de 2023, ambos inclusive.**
- Modalidad de cobro: mediante ingreso en cualquiera de las siguientes cuentas bancarias: **ES17 2080 0166 1731 1000 0073** (Abanca).

Con carácter general podrá usarse como forma de pago la domiciliación bancaria.

- Lugar de ingreso: **entidades financieras anteriormente relacionadas.**
- Días y horas de ingreso: **días hábiles, de lunes a viernes, de las 10:00 a las 14:00 horas.**

Los contribuyentes que reciban el aviso de pago podrán pagarlo presentando el aviso en las oficinas de las entidades financieras anteriormente relacionadas.

Una vez transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se satisfaga la deuda, se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de mora, así como la de los recargos que correspondan y, en su caso, de los costes del procedimiento de constricción.

En lo tocante al canon del agua, se advierte que la falta de pago en el período voluntario señalado supondrá su exigencia directamente por la vía de apremio por la consellería competente en materia de hacienda de la Xunta de Galicia. Asimismo, se hace constar que la repercusión del canon del agua podrá ser objeto de reclamación

económico-administrativa ante el órgano económico-administrativo de la Comunidad Autónoma de Galicia, en el plazo de un mes desde que se entienda producida la notificación.

Antas de Ulla, 18 de octubre de 2023.- La Alcaldesa, Pilar García Porto.

R. 3301

BECERREÁ

Anuncio

Expediente nº: 1085/2022.

De conformidad con lo previsto en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 110.1.f. del Reglamento de Bien de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio, se abre un periodo de información pública de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente 1085/2023, y de que quien pudieran tenerse por interesado en el mismo, pueda comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tenga por te convine en relación a la cesión al Servicio Gallego de Salud de la parcela con referencia catastral 0561805PH540650001MF sita en Calle Voltafolgueiras 19 y adquirida por el Ayuntamiento de Becerreá en procedimiento público de licitación, con la finalidad de construir un nuevo edificio para centro de salud. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://concellodebecerrea.sedelectronica.gal>.

Becerreá, 20 de octubre de 2023.- El Alcalde, Manuel Martínez Núñez.

R. 3302

CARBALLEDO

Anuncio

De conformidad con lo ordenado por la Alcaldía se procede a la publicación de la Resolución de fecha 20 de octubre de 2023 por la que se nombran los miembros del Tribunal calificador de los procedimientos incluidos en el proceso selectivo convocado mediante acuerdo de Xunta de Gobierno Local de fecha 24 de noviembre de 2022 para el ingreso como personal laboral hizo en el Ayuntamiento de Carballedo por el sistema de concurso, acceso libre, cuota general, incluidas en la oferta de empleo para el año 2022 (Bop. núm. 119 de 26 de mayo de 2022) y si les cita para que comparezcan el día 6 de noviembre de 2023 (lunes) a las 10:00 horas en la Casa del Ayuntamiento de Carballedo para su constitución y posterior valoración de méritos de las personas aspirantes admitidas

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Visto el expediente de consolidación de empleo del Ayuntamiento de Carballedo, tramitado al amparo de la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en su artículo 2 que autoriza una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal para aquellas plazas que reúnan los criterios específicos de temporalidad.

Visto que con fecha 5 de diciembre de 2022 fueron publicadas en el BOP de Lugo las bases generales y específicas y convocatoria de pruebas selectivas para la selección de las plazas de personal laboral hizo derivadas del proceso especial de estabilización del empleo temporal de larga duración (Art. 2 y disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) incluidas en la OPE extraordinaria 2022 del Ayuntamiento de Carballedo (BOP núm.119, del 26.05.2022).

Visto que, conforme a lo dispuesto en la Base general séptima, el Tribunal calificador estará integrado por 5 miembros titulares y suplentes (qué podrán actuar indistintamente) y será nombrado por la presidencia del Ayuntamiento de Carballedo, publicándose la resolución en el BOP, en la web corporativa y en el tablero de anuncios de la Entidad.

Resultando además que estará compuesto por personal funcionario de carrera o personal laboral hizo, debiendo poseer, en cualquier caso, titulaciones o especializaciones iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas que si convocan.

Vistas las competencias conferidas en materia de Régimen Local

RESUELVO

PRIMERO.- Nombrar las personas que de sucesivo se detallan miembros del Tribunal calificador de los procedimientos incluidos en el proceso selectivo convocado mediante acuerdo de Xunta de Gobierno Local de fecha 24 de noviembre de 2022 para el ingreso como personal laboral hizo en el Ayuntamiento de Carballedo por el sistema de concurso, acceso libre, cuota general, incluidas en la oferta de empleo para el año 2022 (Bop. núm. 119 de 26 de mayo de 2022) en la tasa adicional de estabilización a la que si refiere la de la 6.ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre .

PRESIDENTE/a.

Titular: D. David Criado Taboada, Funcionario de la Administración Local con Habilitación de carácter nacional, Secretario Interventor del Ayuntamiento de Agolada.

Suplente: D^a. Irene Suárez López, Funcionaria de la Administración Local con Habilitación de carácter nacional, Secretaria Interventora del Ayuntamiento de Cabañas.

VOCALES.

1º Titular: D. José Manuel Fernández López, Funcionario Técnico de Gestión del Ayuntamiento de Taboada.

Suplente: D. Carlos Piñeiro Sarmiento, Funcionario de la Administración Local con Habilitación de carácter nacional, Secretario del Ayuntamiento de Mos.

2º Titular: D^a. Susana Martínez Rodríguez, Funcionaria Técnico de Gestión del Ayuntamiento de Chantada.

Suplente: D^a. Alejandra Pardo Vázquez, Funcionaria de la Administración Local con Habilitación de carácter nacional, Secretaria del Ayuntamiento de Cariño.

3º Titular: D^a Concepción Fernández-Novoa Valladares, Funcionaria de la Administración Local con Habilitación de carácter nacional, Secretaria Interventora del Ayuntamiento de Villamarín .

Suplente: María Dolores Rodríguez Gómez, Funcionaria, Trabajadora social del Ayuntamiento de Taboada.

SECRETARIO/La: Titular: Fernando Achicharre Comesaña, Secretario Interventor del Ayuntamiento de Carballedo.

Suplente: D^a Nadia Díaz Vázquez, Funcionaria de la Administración Local con Habilitación de carácter nacional, Secretaria Interventora de la Agrupación integrada por los Ayuntamientos de Taboada y Guntín.

SEGUNDO.- Citar las personas que forman parte del Tribunal, para que comparezcan el día 6 de noviembre de 2023 (lunes) a las 10:00 horas en la Casa del Ayuntamiento de Carballedo para su constitución y posterior valoración de méritos de las personas aspirantes admitidas.

TERCERO.- Ordenar la publicación de la presente resolución en el BOP, en la web corporativa y en el tablero de anuncios de la Entidad.

CUARTO.- Comunicar que cuando las impugnaciones tengan por causa la composición del Tribunal, se registrarán por el establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público. No obstante, las personas interesadas podrán presentar los alegatos que estimen convenientes para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento conforme al artículo 112.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre , del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas."

Carballedo, 20 de octubre de 2023.- El Alcalde, Julio Manuel Yebra-Pimentel Blanco .

R. 3303

CLAVADA*Anuncio*

El pleno del Ayuntamiento de Chantada, en la sesión común del día 19/10/2023 acordó aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos 42/2023 bajo la modalidad de suplemento de crédito 02/2023 con cargo a la liquidación definitiva de la participación de los tributos del Estado del ejercicio 2021 por importe de 57.617,44 €. El expediente se expone al público por el plazo de quince días, de acuerdo con el artículo 169 del Texto Refundido 2/2004, de 5 de marzo, de la Ley reguladora de las haciendas locales, en la Secretaría de este Ayuntamiento, a fin de que durante el mismo, que empezará a contarse desde el día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, podrán presentar reclamaciones y sugerencias que si estimen oportunas, las que deberán ser dirigidas al Sr. Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento.

Chantada, 20 de octubre del 2023.- El ALCALDE, Manuel Lorenzo Varela Rodríguez.

R. 3304

Anuncio

El pleno del Ayuntamiento de Chantada, en la sesión común del día 19/10/2023 acordó aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos 43/2023 bajo la modalidad de transferencia de crédito 15/2023 por importe de 62.000,00 €.

El expediente se exponen al público por el plazo de quince días, de la acuerdo con el artículo 169 del Texto Refundido 2/2004, de 5 de marzo, de la Ley reguladora de las haciendas locales, en la Secretaría de este Ayuntamiento, a fin de que durante el mismo, que empezará a contarse desde el día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, podrán presentar reclamaciones y sugerencias que si estimen oportunas, las que deberán ser dirigidas al Sr. Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento.

Chantada, 20 de octubre del 2023.- El ALCALDE, Manuel Lorenzo Varela Rodríguez.

R. 3305

FOLGOSO DO COUREL*Anuncio*

Por Resolución de Alcaldía de fecha 17 de octubre 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 de septiembre de 2023.

Por medio del presente se exponen al público el dicho padrón por el plazo de 15 días hábiles, que empezará a contar 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 si 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 si 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.

Folgoso do Courel, 17 de octubre de 2023.- La alcaldesa presidenta, Dolores Castro Ochoa .

R. 3306

PEDRAFITA DO CEBREIRO*Anuncio***Expediente: 197/2023****INFORMACIÓN PÚBLICA**

Por la Xunta de Gobierno Local en sesión celebrada el 18 de octubre de 2023, se prestó aprobación inicial el **padrón correspondiente al según trimestre del año 2023 de la:**

- Tasa ponerlo suministro de agua.
- Tasa por la recogida de basura.
- Tasa canon de agua.

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 15 días, contados a partir de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, al objeto de que puedan ser examinados y presentarlas reclamaciones que estimen pertinentes, entendiéndose elevados a definitivos si, transcurrido el plazo de exposición pública, no se había formulado ninguna reclamación contra los mismos.

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

Contra la resolución expresa o presunta del recurso de reposición que en su caso si formule, podrá interponerse recurso contencioso- administrativo en la forma y en los plazos que a tal efecto si establecen en la Ley Reguladora de la referida Jurisdicción.

No obstante, podrán interponer cualquier otro recurso que consideren oportuno.

ANUNCIO DE COBRO.

De conformidad con el dispuesto en el artículo 87.2 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 1684/1990, de 20 de diciembre, se fija como plazo de ingreso en período voluntario **ata el 30.03.2024**. Para el cobro de los mismos, los contribuyentes que tengan domiciliados los recibos, estos les serán cargados en las cuentas bancarias respectivas.

Para el resto de los contribuyentes, los recibos les serán enviados a la dirección declarada del sujeto pasivo por correo común para que puedan efectuar el pago en cualesquier oficina de Abanca. En el caso de no recibirlos, el obligado al pago deberá personarse en las Oficinas Municipales, para obtener un duplicado ya que la suya no recepción en el domicilio no exonera del deber de pago ni impide la utilización de la vía de apremio.

Transcurrido el plazo de pago en período voluntario, se iniciará el período ejecutivo que determina la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del período ejecutivo en los tenérmelos de los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y en su caso de las costas del procedimiento de apremio.

En el caso del Canon del agua la falta de pago en el período voluntario supondrá la exigencia del mismo por la vía de apremio 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 correspondiente de la Xunta de Galicia en el plazo de un mes desde que se entienda producida la notificación.

A presente publicación tiene el carácter de notificación colectiva al amparo del establecido en el artículo 102.3 de la indicada Ley General Tributaria.

Pedrafita do Cebreiro, 19 de octubre de 2023.- El alcalde, José Luis Raposo Magdalena.

R. 3307

A PONTENOVA*Anuncio*

Expediente núm.: 332/2023

CONVOCATORIA PARA La CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO PARA AUXILIARES DE AYUDA EN EL HOGAR

Por acuerdo de la Xunta de Gobierno Local de fecha 19/10/2023, se aprobaron la convocatoria y las bases para la consitución de una bolsa de empleo temporal, auxiliares de ayuda en el hogar.

Se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de 15 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Procedimiento de selección: segundo el establecido en las bases que se encuentran la disposición de los interesados/las en las oficinas municipales y en la sede electrónica del Ayuntamiento de la Pontenova <https://concellodapontenova.sedelectronica.gal>

A Pontenova, a 20 de Octubre de 2023.- El Alcalde, Darío Campos Conde.

R. 3308

RIBADEO*Anuncio*

Expediente núm. 1027/2023

Resolución de Alcaldía núm. 2023/1060 del Ayuntamiento de Ribadeo por la que, concluido el procedimiento selectivo, se nombra personal para cubrir los puestos que se señalan:

Por Resolución de Alcaldía núm. 2023-1060 de fecha 17 de octubre de 2023 una vez concluido el proceso selectivo, se efectuó el nombramiento de:

Identidad	DNI/NIF
Balsa Martínez, Cándido	***8605***

Características de la plaza:

Servicio/Dependencia	Obas e Infraestructuras
Id. Puesto	1022/3
Denominación del puesto	Oficial albañil
Naturaleza	Laboral hizo
Nombramiento	17/10/2023
Escala	Laboral hizo
Subescala	Laboral hizo
Clase/Especialidad	Albañilería / Obras
Grupo/Subgrupo	Equiparado C2

El que si hace público a los efectos del artículo 62 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y artículo 25.2 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.

Ribadeo, 17 de octubre de 2023.- El ALCALDE, DANIEL VEGA PÉREZ.

R. 3309

RIBAS DE SIL

Anuncio

El Pleno de la Corporación, en la sesión que tuvo lugar el día 19.10.2023, aprobó inicialmente el expediente de modificación presupuestaria suplemento de crédito nº 1/2023 por importe de 57.000,00 €, así como la modificación del anexo de inversiones del presupuesto municipal del ejercicio 2023.

De acuerdo con el dispuesto en el artículo 177.2, en relación con el 169.1 del Real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que si aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales, y demás disposiciones concordantes, el dicho expediente se exponen al público en la Secretaría-Intervención del Ayuntamiento, por el plazo de 15 días hábiles -que empezará a contarse a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín oficial de la provincia-, con la finalidad de que durante lo dicto plazo las personas interesadas puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que consideren pertinentes, que deberán dirigir a la Alcaldía y que deberán ser resueltas por el Pleno de la Corporación.

En el supuesto de que no se presenten reclamaciones, la modificación de créditos y del anexo de inversiones se entenderán definitivamente aprobados.

Ribas de Sil, 20 de octubre de 2023.- El alcalde, Miguel Ángel Sotuela Vega .

R. 3310

RIBEIRA DE PIQUÍN

Anuncio

Por Resolución de la Alcaldía núm. 2023/312, de fecha 19 de octubre, se prestó aprobación al Padrón del precio público por la prestación del Servicio de Ayuda en el Hogar correspondiente al mes de septiembre de 2023, la

cal si 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 si 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.

Ribeira de Piquín, 19 de octubre de 2023.- Alcalde-presidente, Roberto Fernández Rico.

R. 3311

Anuncio

Por Resolución de la Alcaldía núm. 2023/313, de fecha 19 de octubre, se prestó aprobación al Padrón del precio público por la prestación del Servicio de Centro de Día correspondiente al mes de septiembre de 2023, la cal si 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 si 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.

Ribeira de Piquín, 19 de octubre de 2023.- Alcalde-presidente, Roberto Fernández Rico.

R. 3312

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL MIÑO-SIL, O.A. COMISARÍA DE AGUAS

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

EXPEDIENTE DE VERTIDO DE AGUAS RESIDUALES.

EXPEDIENTE : V/27/00071F-1
PETICIONARIO : Ayuntamiento de A Pastoriza
VERTIDO
DENOMINACIÓN: Núcleo de Parajes.
LOCALIDAD : Parajes, Fomiñá (El Salvador)
TÉR.M. MUNICIPAL: A Pastoriza
PROVINCIA : Lugo
RÍO/CUENCA : Miño/Miño

El vertido cuya autorización se solicita corresponde a las aguas residuales industriales de "Núcleo de Parajes " - "Ayuntamiento de A Pastoriza ".

Las instalaciones de depuración constan básicamente de los siguientes elementos:

- Depuradora compacta de oxidación total y arqueta de toma de muestras para las aguas de naturaleza urbana.
- Desarenador-desengrasador con separación de Hc. y arqueta de toma de muestras, para las aguas de escorrentía-proceso y escorrentía.

Lo que se hace público para general conocimiento, por un plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. durante el plazo indicado.

El expediente de vertido estará de manifiesto en las Oficinas de esta Comisaría de Aguas en Lugo (Ronda de la Muralla, 131, 2').

Teniendo en cuenta la situación actual en lo que respeta a la exposición a coronavirus y a los riesgos sanitarios derivados por el contagio de la COVID-19, para acceder al expediente de forma presencial, si deberá de SOLICITAR CITA PREVIA y respetar en todo momento la MEDIDAS DE SEGURIDAD que establezcan las autoridades sanitarias y las instrucciones del personal del Organismo.

Lugo, 20 de octubre de 2023.- EL JEFE DE ÁREA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, CALIDAD DEL AGUA Y VERTIDOS,
Diego Fompedriña Roca.

R. 3313
