



### XUNTA DE GALICIA

#### XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE DE LUGO. SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO, EMPRENDEMENTO E ECONOMÍA SOCIAL

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa REPARACIONES Y MONTAJES GALICIA, S.A. (REYMOGASA) para o seu centro de traballo de San Cibrao-Lugo, Código 27000462011981, asinado o día 4 de xaneiro de 2023, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 27 de xaneiro de 2022.- A xefa territorial, Pilar Fernández López

#### CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA REPARACIONES Y MONTAJES GALICIA, S. A. (REYMOGASA) PARA O SEU CENTRO DE TRABALLO DE SAN CIBRAO (LUGO)

##### CAPÍTULO PRIMEIRO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

###### Artigo 1.- Ámbito territorial

Este convenio colectivo regula as condicións de traballo entre a empresa REYMOGASA e o seu persoal do centro de San Cibrao (Lugo).

###### Artigo 2.- Ámbito persoal

Este convenio afecta a todos os traballadores e traballadoras da empresa que prestan os seus servizos na actualidade no centro de traballo de San Cibrao (Lugo), así como aos que ingresen nel durante a súa vixencia, sexa por traslado doutros centros ou por contratación directa, con excepción do persoal considerado como fóra de convenio

###### Artigo 3.- Ámbito temporal

O presente Convenio subscríbese por TRES ANOS, con vixencia desde o día un de Xaneiro de 2022 ata o trinta e un de Decembro de 2024, salvo naqueles artigos nos que expresamente sinállese a súa entrada en vigor.

Extinguido o prazo de vixencia entenderase denunciado polas partes na forma que establece a Lei. O Comité de Empresa presentará un anteproxecto a esta, dun novo Convenio, antes do día un de Novembro de 2024 e a negociación do mesmo iniciárase non máis tarde do día un de Febreiro do ano 2025.

O remate da vixencia temporal do presente convenio, i en tanto non sexa substituído por un novo, quedará vixente en todo o seu contido.

##### CAPÍTULO SEGUNDO.- CLÁUSULAS XENÉRICAS

###### Artigo 4.- Vinculación á totalidade

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas no seu conxunto, en computo global.

###### Artigo 5.- Condicións máis beneficiosas

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que, a título persoal, puidese ter calquera traballador/a afectado por este convenio.

## **Artigo 6.- Cláusula de compensación e absorción**

As remuneracións que se establecen neste convenio substitúen e compensan en conxunto todas as retribucións e emolumentos de carácter salarial que viñese percibindo o persoal con anterioridade á entrada en vigor deste, xa fose por virtude do disposto na derogada Ordenanza de Traballo Siderometalúrxica, disposicións laborais concordantes, convenios colectivos anteriores, regulamentos de réxime interior, pacto individual ou concesión graciable da empresa, sen que en ningún caso o traballador poida sufrir diminución global na retribución que viñese gozando.

## **CAPÍTULO TERCEIRO.- XORNADAS E DESCANSOS**

### **Artigo 7.- Xornada de traballo**

Para todos os anos de vixencia deste convenio, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1.710 horas.

No entanto, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos consideraranse como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente.

No suposto de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual ordinaria, non se lle poderá obrigar a completar a dita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada de 1.710 horas pactada neste Convenio.

Este artigo terá vixencia en anos sucesivos.

Para os traballadores que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese:

- Traballadores con xornada normal: Durante a xornada continuada e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 25 minutos.
- Traballadores suxeitos a réxime de traballo a quendas: Gozarán dun o descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 30 minutos.

### **Artigo 8.- Traballo en días festivos**

O persoal en quendas que, como consecuencia do seu réxime de traballo, deba traballar en días festivos, farao neses festivos dentro do cómputo da xornada anual ordinaria, percibindo, ademais do salario ordinario, un complemento salarial de contía igual á sinalada nas táboas salariais anexas.

### **Artigo 9.- Persoal de quendas**

Tendo en conta as especiais circunstancias que concorren neste persoal, razóns de organización aconsellan como sistema menos perturbador no aspecto funcional, que continúen gardando o mesmo sistema de remudas e de descansos cíclicos que veñen observando.

#### **9.1.- Cambio de cubas e reparación de superestructuras**

Os cambios de cubas e reparacións de superestructuras realizaranse normalmente mediante a organización de quendas de traballo, co fin de evitar a realización de horas extraordinarias. Se nalgún caso non for posible facelo, informarase o comité das razóns que impiden tal medida.

#### **9.2.- Persoal en quenda 24 e 31 de decembro**

Ao persoal adscrito ao réxime de quendas 3 T4/5 e que traballe nesta situación os días 24 e 31 de decembro, e sempre que estes días sexan considerados non laborables, entregaráselle, con independencia do salario normal e polo fondo para fins asistenciais, unha gratificación por día traballado e para todas as categorías de (ano 2022) 154,09€

Para os anos 2023 e 2024, esta cantidade será revisada no mesmo porcentaxe que as táboas salariais.

#### **9.3.- Dobraxa de quendas en 3t/4/5**

Aquel traballador/a que traballe en xornada de quendas 3T/4/5, no suposto de que se vexa obrigado a dobrar xornada por ausencias imprevistas, cambios de remuda ou reforzos de quenda, xerará:

- as horas propias da súa xornada,
- oito horas extraordinarias por dobrar,
- descanso a xornada do día seguinte.

Por outra parte, a aquel traballador/a que estivese prestando os seus servizos en xornada normal e, unha vez cumprida esta, se vise obrigado a dobrar polas mesmas causas anteriores para substituír outro traballador que traballe en quendas 3T/4/5, aplicaráselle idéntico dereito xerado que o sinalado arriba.

No caso de que por causas excepcionais fose necesario que traballase na xornada do día seguinte, mediando descanso de 12 horas entre xornadas, todas as horas que realice serán abonadas como horas extra

#### 9.4.- Xantares ou ceas

A aqueles traballadores/as que por falta de remuda ou por calquera urxencia imprevista, ornéeselles dobrar a súa xornada proporcionaráselles o xantar ou cea, se non poden abandonar o seu posto de traballo.

O traballador poderá abandonar o seu posto de traballo, para poder comer ou cear por un tempo máximo de 56 minutos, aínda que a ausencia tivésese que levar a cabo fóra das horas habituais previstas a tal fin.

Aboaráselles o seu importe a prezo “menú do día” de lles poder autorizar a saída para efectuala fora do centro de traballo, pero non no seu domicilio, contra entrega da factura correspondente.

#### Artigo 10.- Reténs

Os traballadores/as que o desexaren, dado que será voluntario, poderán apuntarse para efectuaren reténs que se rexerán polo seguinte:

- Cando lles corresponda o dito retén, deberán estar sempre localizados, para o cal facilitarán un teléfono de contacto na oficina da empresa.
- Os traballos programados non se considerarán retén.
- O retén terá lugar sempre fóra da xornada normal de traballo.
- Os traballos que se executen corresponderanse cos do obxecto do retén.
- Unha vez recibido o aviso de comparecencia, o traballador/a presentarse como máximo na hora seguinte á da chamada.
- Aboaranse as horas que realmente se traballen con carácter de extraordinarias ou festivas en cada caso.
- Na planta de AI<sup>a</sup>, os reténs organizaranse os sábados, domingos e festivos do ano.
- No resto dos departamentos, nomearanse só cando sexan necesarios, avisando coa suficiente antelación.
- Na planta AI<sup>a</sup> o retén formaranos catro persoas; noutros departamentos, e para casos puntuais como xa se dixo, utilizarase o persoal necesario.
- Os equipos de retén formaranos persoal adscrito a cada departamento e os apuntados ao retén deberán acudir obrigatoriamente.
- Sempre que o retén sexa chamado a traballar e esas horas de traballo coincidan co horario de comida ou cea, a empresa abonará dita comida ou cea.
- Os traballadores que sexan avisados entre as 1h e as 8h para a realización de calquera traballo, terán gañada a xornada do día segundo as seguintes regras:
  - Se se lles chama para vir ás 6 da mañá, traballarase de 6 á hora en que chegue o equipo de xornada normal e farase a substitución a pé de estada, tendo o resto da xornada ordinaria gañada.
  - Se se lles chama para traballar pola noite e continúaase traballando ata as 6, ten a xornada gañada.
  - Se se traballa no retén todos os días de semana e o cómputo de horas do fin de semana e de 16h, descansarase o primeiro día laboral seguinte, salvo que por razóns organizativas non fose posible realizar o descanso ese día, nese caso descansarase dentro do prazo máximo dos 15 días seguintes.
- Retribución para o ano 2022:
  - 38,22 € por estar dispoñibles os sábados, domingos e festivos.
  - 32,76 € por estar dispoñibles os días laborables en caso de necesidade.
  - 32,76 € se son chamados.
  - 0,25 € por km ida/volta desde o seu domicilio sempre que o traballador use o seu propio vehículo

Para os anos 2023 e 2024, estas cantidades serán revisadas no mesmo porcentaxe que as táboas salariais, salvo o importe do Km que se mantén en 0,25€

#### Artigo 11.- Vacacións

Para o persoal que permanecese de alta na empresa durante todo o ano natural, as vacacións serán de VINTE E DOUS DÍAS LABORAIS.

Destes vinte e dous días laborables, os traballadores/as adscritos á xornada fraccionada que así o desexaren, poderán gozar vinte días laborables consecutivos, podendo coller os dous restantes en calquera momento, sempre que se avise o mando cunha antelación mínima de 48 horas e que ese beneficio non afecte ao proceso produtivo de cada labor.

O persoal de novo ingreso ou incorporado de calquera situación que non xerara vacacións, terá dereito a gozar no dito ano un número de días proporcional ao tempo que se presupoña leve de servizo o 31 de decembro do mesmo ano. Se, efectuado o cómputo, der un número fraccionario, redondearase, en todo caso, por exceso a favor do traballador ou traballadora.

Como norma xeral, as vacacións gozaranse na modalidade convidada entre a empresa e o traballador/a. Non obstante, antes do día 31 de xaneiro de cada ano, a representación da empresa e a dos traballadores/as elaborarán, conxuntamente, un calendario de vacacións para o ano en curso, establecéndose un período para posibles reclamacións que finalizará o 28 de febreiro.

As quendas de vacacións para o persoal adscrito a réximes de traballo por quendas será de vinte e oito días naturais consecutivos, podendo gozar os dous restantes en calquera momento, sempre que se avise o mando cunha antelación mínima de 48 horas e que o dito gozo non afecte a máis dun traballador por quenda dentro de cada servizo ou sección.

Os traballadores que, como consecuencia de I. T., non puidesen gozar as súas vacacións dentro do ano natural, poderán facelo a partir da data en que se produza a súa alta médica.

### **Artigo 12.- Horas extraordinarias**

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria de cada traballador/a, segundo o horario e réxime de xornada asignada ao seu posto de traballo.

A prestación do traballo en horas extraordinarias realizarase de acordo cos preceptos contidos no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.

A súa execución por parte do traballador/a, dentro dos límites previstos no apartado 2 do dito texto legal, será voluntaria, salvo nos supostos que recolle o apartado 3 do mesmo artigo, isto é, cando se trate de prever ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, sen que estas se computen dentro do límite máximo de horas autorizadas.

A efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrarase día a día e totalizaráse no período fixado para o abono das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.

Establécese, para aqueles traballadores/as que así o desexaren, a opción entre descansos compensatorios ou a súa retribución en metálico para as horas extraordinarias e/ou festivas que se realicen.

No suposto de optar por descansos, estes veranse incrementados por cada hora extraordinaria realizada nun 50% (30 minutos), e nun 75% (45 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos.

Os descansos quedarán regularizados cada dous meses e o aproveitamento resultante levarase a efecto como máximo na segunda quincena do terceiro mes.

Se o traballador ou traballadora optase por esta modalidade de descanso, deberá comunicalo na oficina de obra, ao seu administrativo, dentro dos tres primeiros días do mes seguinte á realización das mencionadas horas.

Por motivos debidamente xustificadas e para resolver asuntos de índole particular, o traballador ou traballadora poderá solicitar o descanso ou descansos compensatorios antes do prazo sinalado, comunicándollos ao seu mando respectivo, sempre e cando o seu aproveitamento non implique problemas funcionais no servizo que presta o traballador.

Mensualmente, a empresa informará a representación dos traballadores das horas extraordinarias realizadas por cada traballador/a e as súas causas. Esta información será facilitada, como máximo, os días quince de cada mes, e os representantes legais do persoal deberán xustificar a recepción.

Como consecuencia dos acordos adoptados en pasadas negociacións colectivas, acórdase que con efectos do 1 de Xaneiro de 2016, o valor da hora extra quedará equiparado ao valor da hora ordinaria para cada unha das categorías.

Ademais, a partir da firma deste convenio, o valor da hora festiva será o que resulte de incrementar un 17% o valor da hora extra que en cada momento se estableza para cada unha das categorías recollidas no Convenio

### **Artigo 13.- Permisos retribuídos**

Considéranse con dereito a retribución os permisos que na súa forma e extensión se citan seguidamente:

1. Falecemento de pais, padrastrós, avós, fillos — mesmo políticos —, cónxuxes, netos, irmás e irmáns políticos: tres días laborais, ampliables a cinco días en caso de necesidade de desprazamento a localidades distantes cen quilómetros ou máis do centro de traballo

2. Nacemento ou adopción de fillo: tres días laborais, ampliables a cinco días no mesmo caso de desprazamento
3. O tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
4. Matrimonio ou formalización de parella de feito legalmente constituída do traballador/a: quince días naturais e ininterrompidos.
5. En caso de enfermidade grave ou intervención cirúrxica que dea lugar a hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de pais, padraños, pais políticos, avós, cónxuxes, fillos, irmáns ata políticos e netos: tres días naturais, ampliables a cinco días no mesmo caso de desprazamento.. O goce destes días poderán realizarse de forma alterna segundo as necesidades do traballador, previa notificación á empresa, e sempre que se acredite o mantemento da situación que deu lugar ao goce do permiso.
6. En caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns — mesmo políticos —: un día natural, ampliable a tres días no mesmo caso de desprazamento.
7. Cambio de domicilio: un día natural.
8. Por renovación do carné de conducir: un día laborable. Para os traballadores/as que teñan a categoría profesional de condutores/as na empresa: o tempo necesario.
9. Citación xudicial: o tempo necesario.
10. Outros deberes inescusables de carácter público: o tempo necesario.
11. Eleccións a cargos públicos: o tempo necesario.
12. Citacións da Administración: o tempo necesario.
13. Asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social coincidindo o horario de consulta co de traballo, sempre que sexa por prescrición do médico de atención primaria coa excepción daquelas especialidades que non requiran o dito trámite: o tempo necesario.
14. Asistencia a consulta do médico de atención primaria da Seguridade Social ou particulares: un máximo de ata tres xornadas completas e, como mínimo, 24 horas/ano.
15. Doazón de sangue: o tempo necesario (mínimo de catro horas e resto segundo prescrición facultativa)
16. Falecemento de tíos carnais: un día laborable
17. Falecemento doutros familiares a cargo do traballador/a e demostrada convivencia: un día laborable.
18. Terá a consideración de permiso retribuído, cando o traballador deba acompañar, ao seu fillo menor de idade ao servizo de urxencias. Dispoñeráse do tempo indispensable para iso, cun máximo de 16 horas anuais.
19. Para a renovación do DNI ou pasaporte, 1 día laboral, sempre que o horario da cita coincida con horario de traballo

#### **Artigo 13 bis.- Leis 39/1999 e 3/2007**

Será de aplicación a Lei 39/1999, do 5 de novembro, e demais disposicións vixentes, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras; mantéñense, non obstante, as condicións máis beneficiosas que puidesen resultar en canto a permisos retribuídos.

Esta comisión fai súa, moi particularmente, a modificación da dita lei no que á protección da maternidade se refire e todo o relativo aos permisos retribuídos recollidos no art. 37 puntos 4, 4 bis, 5, 6 e 7 do Estatuto dos Traballadores.

De igual modo, será de aplicación a Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, sobre todo no relativo a evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta e a promover a igualdade de trato entre homes e mulleres.

Neste sentido, o uso do termo «traballador» faise de forma xenérica, facendo referencia con el indistintamente tanto a homes como a mulleres.

#### **Artigo 14.- Licenzas non retribuídas**

Os traballadores/as poderán gozar de ata catro días de licenza ao ano, sen dereito a retribución, ampliables a sete días en casos excepcionais debidamente xustificadas, para resolver asuntos particulares, logo de pedir o oportuno permiso cunha antelación mínima de 48 horas ao inicio da quenda na que pretendan faltar. Estes permisos concederanse sempre que a súa aceptación non implique problemas funcionais para o servizo encomendado.

#### **Artigo 14.a.- Permiso para exames e privación de liberdade**

Rexerán as disposicións vixentes que regulan estas materias.

**Artigo 14.b.- Excedencia voluntaria**

Cumpridos os requisitos establecidos no artigo 46 do Real decreto legislativo 1/1995 do 24 de marzo, Estatuto dos Traballadores, o traballador/a terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria.

O persoal que se acolla a unha excedencia voluntaria sen dereito a reserva de posto segundo a normativa legal de aplicación xeral terá dereito a reserva do mesmo posto de traballo durante o primeiro ano da excedencia, sempre que iso sexa posible por razóns produtivas. Se o reingreso ao traballo non puidese facerse no mesmo posto de traballo durante ese primeiro ano da excedencia, o reingreso producirase noutro distinto que sexa compatible en función da especialidade profesional e categoría do traballador en excedencia.

En caso de coidado dun familiar esterase ao disposto no artigo 46 do E.T.

**CAPÍTULO CUARTO.- CONTRATACIÓN****Artigo 15.- Formalización dos contratos**

Os contratos de traballo, sexa cal for a súa modalidade, formalizaranse por escrito e, se así o determina a lei, rexistraranse na Oficina de Emprego. Así mesmo, darase conta ao Comité de Empresa e, se o traballador/a o solicitar, ao sindicato por el/ela elixido, sempre que este teña sección sindical recoñecida no propio centro de traballo.

**15.1.- Contratos de formación e de prácticas**

No caso de se concertaren estes contratos, rexerá o establecido na lei, agás no referente ao salario. Os traballadores/as contratados baixo estas modalidades percibirán as seguintes cantidades:

- Durante o primeiro ano, o 75% do salario correspondente da categoría na que se presupón que poida ser contratado unha vez finalizado o período de formación ou prácticas
- Durante o segundo ano, o 85% do salario correspondente da categoría na que se presupón que poida ser contratado unha vez finalizado o período de formación ou prácticas.

**Artigo 16.- Período de proba**

O período de proba, que se concertará por escrito, será de sete días para os peóns e especialistas e de vinte días para os oficiais.

**Artigo 17.- Eventualidade**

Os traballadores/as contratados con carácter de eventuais ou por tempo determinado, ao termo da vixencia dos seus contratos de traballo, pasarán á situación de traballadores/as indefinidos, sempre e cando existan na empresa traballos da súa especialidade e categoría nos que poidan ser colocados.

Igual criterio seguirase no suposto de que, aínda non habendo postos vacantes da súa propia categoría, si houbose doutra categoría inferior e especialidade apropiada aos coñecementos do traballador/a, e sempre que este o solicite e acepte as condicións correspondentes ao novo posto de traballo.

A empresa comprométese a formalizar un novo contrato de fixo a dous traballadores/as a tempo completo no primeiro semestre de cada ano de vixencia. Para iso teranse en conta, entre outros criterios, a vinculación á empresa, a antigüidade ou outros que, a xuízo das partes, plasmaronse nos estatutos da bolsa de emprego creada no seu día. De todo o previsto neste artigo, facilitarase información previa á representación dos traballadores.

Para fixar quen serán os traballadores/as afectados, aproveitaranse as reunións que efectúen ambas as partes na última quincena do primeiro semestre do ano, nun lugar e hora por determinar.

**CONTRATOS INDEFINIDOS**

O máximo de contratos de traballo temporais (eventuais ou por obra) para traballos habituais propios dos contratos de servizos ou mantementos permanentes non poderá superar o 25% do persoal destinado a eses traballos. Esta limitación non se aplica a traballos puntuais ou especiais diferentes dos contratos de servizos ou mantementos permanentes

**Indemnización ao cesamento. Eventuais**

De acordo coa Lei 12/2001, ao expirar o tempo convidado por realización da obra ou servizo obxecto do contrato, ao seu remate, agás nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador/a terá dereito a recibir a indemnización por fin de obra de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar 12 días de salario por cada ano de servizo.

**Artigo 17 bis.- Xubilacións**

A empresa comprométese a cubrir as baixas que se produzan por invalidez permanente total e/ou absoluta, xubilación ou morte dos seus traballadores/as fixos, de entre o seu persoal eventual, pasando estes á condición de fixos.

## **Xubilacións anticipadas**

A empresa, dentro dos límites das súas facultades de organización e da atención ás necesidades do seu axeitado funcionamento, estudará as peticións que lle sexan formuladas, por medio do Comité de Empresa, en materia de xubilación anticipada ou parcial dos traballadores/as que a soliciten.

Para que a dita xubilación sexa efectiva, terán que estar de acordo empresa e traballador/a.

En virtude das negociacións mantidas para o asinamento do convenio, a empresa acepta concertarlles un contrato de xubilación parcial a aqueles traballadores/as que, cumprindo cos requisitos establecidos pola lei, así o solicitaren. Non obstante, estarase ao que dispoña a lei en calquera momento respecto ao contrato de xubilación parcial e de remuda.

Durante a vixencia deste convenio, e sempre que o traballador/a cumpra os requisitos esixidos na lei que permitan a súa xubilación parcial con redución do 75% da súa xornada ou a porcentaxe que indique a lei en cada momento, a empresa comprométese a facer contrato indefinido desde o primeiro momento ao traballador/a remudista. Nestes supostos daríase por cumprido, no momento de formalizar o contrato de remuda indefinido, o artigo 17 bis.

## **CAPÍTULO QUINTO.- FONDO ASISTENCIAL**

### **Artigo 18.- Fondo asistencial**

#### **18.1.- Fins**

Constitúese un fondo para fins asistenciais que terá por obxecto:

a) Cubrir ata o 100% do salario real garantido polo convenio ao persoal en situación de IT, tanto derivada de enfermidade común como de accidente non laboral, así como a que teña a súa orixe nun accidente laboral ou enfermidade profesional. O dito complemento percibirao o traballador/a nas seguintes condicións:

I. Con carácter xeral, a partir do décimo sexto día de baixa por enfermidade común ou accidente non laboral. Sen prexuízo do anterior, ambas as partes comprométese a que, a través da Comisión do Fondo, se estuden os índices medios de absentismo dos tres últimos anos para, logo da exclusión de determinadas enfermidades e accidentes de circulación, fixar un índice de referencia para soste a dita prestación de enfermidade, índice que deberá fixar a Comisión Xestora nun prazo máximo de seis meses.

Ambas partes acordan que, de se incrementaren os ditos índices, non sería posible soste o nivel asistencial previsto e, nese caso, debería retornarse á prestación a partir do trixésimo primeiro día de baixa.

II. A partir do primeiro día, en caso de hospitalización ou intervención cirúrxica e sempre que exista baixa por IT.

III. En todo caso, o complemento extinguirase ao causar alta o traballador/a, , cumprir a idade legal de xubilación ou pasar á situación de invalidez provisional ou á incapacidade permanente en calquera dos seus graos.

b) dito complemento cubriralle, así mesmo, ata o 100% do importe das pagas extraordinarias, no suposto de permanecer de baixa por enfermidade ou accidente durante todo ou parte do semestre anterior ao pagamento de tales gratificacións. O dito dereito nace dende o primeiro día de baixa.

En todo caso, de causar baixa na empresa antes da finalización do semestre, aboaráselle a parte proporcional no momento da liquidación.

#### **18.2.- Beneficiarios**

Serán beneficiarios todos os traballadores e traballadoras comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio e que se regulen por el.

O traballador/a que, por calquera causa, cesase no cadro de persoal da empresa non terá dereito a reclamar do fondo as cantidades achegadas por el.

#### **18.3.- Solicitud de axuda**

O traballador que cause baixa por enfermidade ou accidente, obterá da Comisión Xestora a concesión da axuda que, de acordo coas presentes normas, correspóndalle.

Cando, a xuízo da Comisión Xestora, existan indicios razoables para presumir algunha irregularidade na situación de baixa, poderá requirir o traballador/a para someterse a un recoñecemento por un médico que designe aquela, e os gastos orixinados por este recoñecemento serán a cargo do fondo.

Para adoptar esta medida será inescusable a opinión unánime ou, polo menos, maioritaria da Comisión Xestora.

#### **18.4.- Dotación do fondo**

O fondo nutrirase das achegas do 1% da base de cotización á Seguridade Social por parte do traballador/a, mesmo de atoparse en situación de IT, que será deducido mensualmente da súa nómina e dunha porcentaxe de igual contía a cargo da empresa, a excepción dos traballadores/as con contrato de formación, cuxa achega será a cargo da empresa, mentres non se produza un cambio substancial en materia de cotización.

### **18.5.- Da Comisión Xestora**

A comisión xestora reunirse antes do día 20 de cada mes, para facer efectivas as axudas que correspondan como moi tarde o día 20

A Comisión Xestora estará formada por catro membros, dous en representación dos traballadores/as e outros dous en representación da empresa. A representación dos traballadores será nomeada de entre os membros do Comité de Empresa. Será presidente/a quen a comisión designe por unanimidade ou, se fose o caso, por maioría; e secretario/a, un vogal da comisión que será nomeado de forma trimestral, tendo en conta que a designación recaerá, alternativamente, unha vez entre os representantes dos traballadores e a seguinte entre os da empresa.

A validez dos acordos da Comisión Xestora requirirá a maioría absoluta dos seus compoñentes.

Será misión da Comisión Xestora o control e exacto cumprimento desta normativa.

Mensualmente, a Comisión Xestora porá en coñecemento dos traballadores/as, a través dos taboleiros de anuncios, os acordos tomados e o estado das contas.

### **18.6.- Situación do fondo**

O fondo estará situado nunha conta bancaria a disposición da Comisión Xestora, e será imprescindible a sinatura mancomunada de dous dos seus membros, un dos designados polos traballadores/as e outro dos nomeados pola empresa, para a retirada dos fondos.

Os ingresos na conta faranse mensualmente, unha vez aboadas as cantidades acordadas pola Comisión Xestora. A retirada de fondos farase igualmente de forma mensual, unha vez acordadas pola Comisión Xestora as axudas que correspondan.

### **18.7.- Importe máximo do fondo**

O importe máximo do fondo, computado mensualmente, unha vez liquidadas todas as axudas previstas nos fins deste fondo asistencial, non poderá exceder de doce mil euros.

No caso de que durante tres meses consecutivos se supere ese límite, a Comisión Xestora deberá promover unha redución das achegas dos seguintes meses ata situarse no límite.

O 30 de xuño e o 30 de novembro, farase unha revisión das dispoñibilidades do fondo, e, se estas non permitisen cubrir as axudas previstas no apartado 18.1 deste capítulo, a Comisión Xestora establecerá unha achega extraordinaria, que satisfarán a empresa e os traballadores/as a partes iguais, nas pagas extraordinarias de xullo e Nadal, respectivamente.

Do mesmo modo, no suposto de se producir algunha situación excepcional derivada de feitos imprevisibles e realmente graves (por exemplo, un accidente colectivo) que fixese insuficiente o saldo do fondo dispoñible para aboar as cantidades pactadas, a Comisión Xestora solicitará da Comisión de Vixilancia deste convenio a xestión ante a empresa e ante o persoal para establecer unha cota extraordinaria, suficiente para facer fronte a tales axudas.

### **18.8.- Cancelación do fondo**

A Comisión Xestora poderá propoñer a cancelación do fondo, e, se así o aproban a empresa e a asemblea de traballadores/as, dispoñer da distribución do activo en axudas de tipo social. Esta medida, en calquera caso, deberá coincidir co termo da vixencia do convenio colectivo. A cancelación do fondo será obrigatoria no suposto de se producir o peche do centro de traballo.

### **18.9.- Accidentes de traballo**

A cobertura que se establece neste artigo para o persoal en situación de IT, cando sexa derivada de accidente de traballo, aplicarase desde o primeiro día de baixa e será a cargo exclusivo da empresa.

## **CAPÍTULO SEXTO.- OUTRAS ATENCIÓNS SOCIAIS**

### **Artigo 19.- Seguro colectivo**

Para cubrir, na medida do posible, as consecuencias derivadas do falecemento ou incapacidade total e/ou absoluta do traballador/a como consecuencia de accidente laboral ou non laboral, as 24 horas e os 365 días do ano, ou a enfermidade profesional, establécese un seguro colectivo con cargo á empresa.

Para o ano 2022 as coberturas e sumas aseguradas serán:

Por falecemento: 45.215,58 €

Incapacidade: 60.287,65€

Estas coberturas faranse efectivas na data da firma do preacordo do convenio.

Para os anos 2023 e 2024, a porcentaxe para incrementar será o mesmo que se aplique á táboa salarial e terán efectividade a partir do día seguinte en que a Comisión negociadora aprobe as táboas para cada un deses anos.



**Artigo 20.- Bolsa de vacacións**

Establécese unha bolsa de vacacións, cuxa contía figura nas distintas táboas salariais anexas e que se fará efectiva aos traballadores/as ao comezo do seu período de vacacións; o persoal de novo ingreso percibirá a parte proporcional ao tempo traballado. Esta cantidade non será absorbible durante a vixencia deste convenio.

**Artigo 21.- Roupa de traballo e aseo**

O traballador/a terá dereito a dúas fundas ou traxes de traballo, a elección do traballador/a, e dúas camisas por cada ano de servizo prestado e a un terceiro en caso de necesidade, así como á entrega de dúas toallas por ano. Ao persoal de novo ingreso entregaráselle a dotación dúas fundas ou traxes no momento da súa contratación, sempre que esta sexa igual ou superior a un mes, e sempre no ben entendido de que a súa duración será de seis meses.

Se o traballador/a causase baixa na empresa antes de rematar os seis meses de duración das prendas e volvese ser contratado, terá que seguir utilizando as pezas que lle foron entregadas no seu día e ata que estas cumpran o tempo regulamentario.

A empresa comprométese a manter en todo momento un stock suficiente para facilitar as entregas necesarias, así como a mellorar o tamaño e calidade das toallas e demais pezas de traballo, se fose necesario.

Corresponderalle ao Comité de Seguridade e Saúde coidar do cumprimento do precedente compromiso.

As prendas entregaranse o 1 de outubro (equipamento de inverno) e o 2 de maio (equipamento de verán) de cada ano.

Cada mes de outubro, e só aos traballadores/as expostos no seu posto de traballo a inclemencias meteorolóxicas, dotarase dun chaquetón de abrigo ou chaleco, a elección do traballador/a, que terá unha duración de dous anos.

Todo o anteriormente sinalado sobre dotación de pezas de roupa será aplicable sempre e cando os servizos que haxa que realizar non requiran a dotación de EPI específicos do posto de traballo.

A partir da firma do presente convenio, a empresa asume o lavado das seguintes pezas de traballo, coa periodicidade establecida a continuación:

- Pantalón e camisa: 1 á semana.
- Chaqueta: 1 cada 2 semanas
- Roupa abrigo: 1 ao mes durante os meses de inverno

Só en casos excepcionais, poderanse lavar as pezas de traballo cunha periodicidade inferior á pactada.

**Uso da roupa:**

Os usuarios/as están obrigados a presentarse con ela nos seus postos de traballo. Deberán poñer a debida dilixencia na súa conservación e limpeza.

Por ser propiedade da empresa, só poderá usarse durante as horas de servizo.

Se durante a vida asignada ás pezas cesasen os seus usuarios no servizo da empresa, rexerá o disposto no parágrafo segundo deste artigo. Terminado o período de vida, ou cando fosen dadas de baixa, pasarán a ser propiedade dos seus usuarios.

En caso de substitución de EPI, os equipamentos substituídos serán devoltos obrigatoriamente á empresa.

**Artigo 22.- Recoñecemento médico**

A empresa garantirá os elementos necesarios para unha vixilancia específica, en relación cos riscos dos postos de traballo, axustándose aos protocolos específicos establecidos polo ministerio correspondente.

Salvo que o traballador optase por utilizar o seu vehículo propio para desprazarse ao centro sanitario onde será efectuado o recoñecemento médico, a empresa virá obrigada a facilitar o medio de transporte con condutor.

Especial atención corresponderá aos postos con riscos para o embarazo e a lactación.

Todo traballador/a terá o dereito e a obriga de pasar, como mínimo, un recoñecemento ao ano. Os recoñecementos realizaranse, salvo imprevistos, entre o 1 de marzo e o 30 de xuño de cada ano.

**CAPÍTULO SÉTIMO.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN E PARTICIPACIÓN****Artigo 23.- Comité de Empresa**

O Comité de Empresa é o órgano máximo de representación colexiada do persoal no centro de traballo.

Os compoñentes do Comité de Empresa disporán dun crédito de vinte horas mensuais, retribuídas como horas realmente traballadas, para o exercicio das súas funcións. As ditas horas poderán computarse bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Quedan excluídas do conxunto destas horas as que correspondan a reunións convocadas pola Dirección da empresa e as dedicadas á negociación colectiva.

O Comité de Empresa disporá dun local para o desenvolvemento das súas funcións. Disporase, así mesmo, dun taboleiro de anuncios.

Os membros do Comité de Empresa non poderán ser despedidos nin sancionados dentro do período do exercicio das súas funcións nin nos dous anos seguintes ao seu mandato, sempre que o despedimento ou sanción estea baseado na acción do traballador/a no exercicio das súas funcións.

Se a representación dos traballadores o solicita, a empresa adquire o compromiso de ter reunións con carácter trimestral onde informará a dita representación do establecido nos artigos 64 e 65 do Estatuto dos Traballadores.

#### **Artigo 24.- Seccións sindicais**

A empresa reconece as seccións sindicais no seu seo e outórgalles aos seus membros as mesmas garantías que aos membros do Comité de Empresa.

As distintas seccións sindicais poderán:

- a) Facer propaganda sindical ou laboral a través do taboleiro de anuncios asignado ao Comité de Empresa.
- b) Cobrar as cotas sindicais dentro do horario de traballo sen interromper o proceso produtivo.
- c) En caso de solicitalo, cobrar as cotas sindicais a través da nómina, coa autorización expresa do interesado.
- d) Convocar asembleas fóra do horario de traballo.
- e) As seccións sindicais presentes no asinamento deste convenio terán un crédito mensual de corenta horas cada unha para o exercicio das súas actividades. Estas seccións sindicais son CCOO y CIG.
- f) As ditas horas poderán computarse bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

#### **Artigo 25.- Comité de Seguridade e Saúde**

Estarase a todo o disposto na vixente Lei de prevención. Os seus membros poderán ser elixidos pola asemblea de entre os seus traballadores/as.

As súas funcións irán encamiñadas a controlar e velar polo cumprimento da lexislación en materia de seguridade e saúde. Se o risco de accidente fose inminente, o Comité de Seguridade e Saúde poderá acordar a paralización das actividades ata que se solucione o motivo de perigo.

O Comité de Seguridade e Saúde reunirse unha vez ao mes, dentro das horas de traballo, sen prexuízo daqueles casos especiais que, pola súa gravidade, requiran unha reunión extraordinaria.

Cada membro do Comité de Seguridade e Saúde dispoñerá dun crédito de 4 horas mensuais retribuídas como horas realmente traballadas para o exercicio das súas funcións, dentro das que non se computarán as horas utilizadas para a reunión mensuais nin para posibles investigacións de accidentes ou incidentes.

As ditas horas poderán computarse bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

#### **Regulamento de funcionamento interno do Comité de Seguridade e Saúde**

En cumprimento do disposto no artigo 38 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, créase o Comité de Seguridade e Saúde Laboral do centro de traballo da empresa REYMOGASA, como órgano paritario e colexiado de participación, coordinación e consulta en materia de prevención, no que se atenderá ás especialidades de cada posto de traballo, en orde a promover os programas adecuados para reducir os riscos laborais e mellorar os ambientes de traballo, perfeccionando os niveis de protección.

Este Regulamento ten como finalidade regular de forma sistemática, ordenada e precisa o funcionamento do citado Comité, garantindo a participación colexiada no deseño da política de prevención de riscos laborais e no control da execución das medidas destinadas a promover a mellóra das condicións de traballo, dando así cumprimento ao disposto no apartado 3 do citado artigo 38, que establece que o Comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Na súa virtude, e por acordo unánime dos integrantes do comité de seguridade e saúde de REYMOGASA en sesión celebrada o día 16 de Setembro de 2015, apróbase o presente regulamento, de acordo co seguinte articulado:

#### **Disposicións Xerais**

**1º. Denominación.-** O Comité de Seguridade e Saúde Laboral de REYMOGASA é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

**2º. Actuacións.-** As actuacións que leve a cabo o Comité de Seguridade e Saúde deberán realizarse de forma conxunta, previo acordo por escrito e, en calquera caso, con representación de ambas partes.

**3º. Composición.-** O comité de Seguridade e Saúde de REYMOGASA está formado polos delegados e delegadas de prevención dunha parte, e polos representantes da empresa, en número igual ao de delegados e delegadas de prevención, por outra.

**4º. Presidente e Secretario.-** O cargo de Presidente e Secretario recaerán indistintamente sobre un membro da parte empresarial ou dos delegados e delegadas, a proposta de cada unha das partes, e segundo acordo que se adopte en CSS. Devanditos cargos terán unha duración anual e faranse por quendas rotativos.

**5º. Duración.-** A duración do mandato dos membros do Comité de Seguridade e Saúde será de catro anos.

Cando algún dos delegados e delegadas de prevención cese no exercicio da súa actividade, por causas xustificadas, antes de finalizar o período correspondente, a parte afectada procederá a designar un novo representante.

**6º. Competencias.-** O CSS coñecerá das cuestións relacionadas coa prevención de riscos laborais, as súas competencias e facultades serán as tipificadas no artigo 39 da LPRL.

Corresponden as seguintes funcións:

a) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos laborais. Para ese efecto, no seu seo debateranse antes da súa posta en práctica e no referente á súa incidencia na prevención de riscos os proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías, organización e desenvolvemento de actividades de protección e prevención a que se refire o artigo 16 da lei de Prevención, e proxecto e organización da formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propoñendo á empresa a mellora das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

c) Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do servizo de prevención, no seu caso.

d) Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores, ao obxecto de valorar as súas causas e propoñer as medidas preventivas oportunas.

e) Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no centro de traballo, realizando para ese efecto as visitas que estime oportunas.

f) Colaborar coa Dirección da empresa na mellora da acción preventiva.

g) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución das normativas sobre prevención de riscos laborais.

**7º. Colaboración coa Inspección de Traballo.-** Nas visitas aos centros de traballo para a comprobación do cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, o Inspector de Traballo e Seguridade Social comunicará a súa presenza, entre outros, o Comité de Seguridade e Saúde, a fin de que poidan acompañarlle durante o desenvolvemento da súa visita e formularlle as observacións que estimen oportunas, a menos que considere que ditas comunicacións poidan perxudicar o éxito das súas funcións.

**8º. Garantías.-** Aos delegados e delegadas de prevención, como representantes dos traballadores e traballadoras, seralles de aplicación o previsto no artigo 68 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, relativo a materia de garantías e ao tempo utilizado para o desempeño das funcións previstas na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Os asistentes ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde deberán gardar siliro sobre as informacións ás que tivesen acceso por razón do seu cargo.

**9º. Reunións ordinarias e extraordinarias.-** O Comité de Seguridade e Saúde reunirse de forma ordinaria mensualmente e de forma extraordinaria cando o solicite unha das partes.

O presidente convocará, ademais, reunión extraordinaria cando se de algunha das seguintes situacións:

a) Accidente de traballo grave

b) Incidentes con risco de poder ocasionar un dano grave aos traballadores.

c) A solicitude de polo menos, unha terceira parte dos seus membros, mediante escrito motivado.

**10º. Adopción de acordos.-** Os acordos do Comité serán adoptados por maioría simple. En caso de empate abrirase unha quenda de intervencións e realizarse unha nova votación. O CSS acordará o procedemento para resolver os casos de empate.

Non poderá ser obxecto de acordo ningún asunto que non figure na orde do día, salvo que estean presentes a totalidade dos seus membros e sexa declarada a urxencia do asunto por unanimidade.

**11º.- Participación en reunións.-** Nas reunións do CSS poderán participar con voz pero sen voto:

- a) Delegados sindicais
- b) Os responsables técnicos da prevención na empresa que non estean incluídos na composición do CSS.
- c) Nas mesmas condicións poderán participar traballadores da empresa que conten cunha especial cualificación información respecto de concretas cuestións que se debatan na reunión.
- d) Técnicos en prevención alleos á empresa, sempre que así o acorde o propio CSS

**12º. Actas e orde do día.-**

a) Ao finalizar cada reunión levantarase un Acta na que deberá quedar reflectido:

- Lugar e día da reunión
- Asistentes
- Temas expostos
- Temas pendentes
- Acordos adoptados
- Data da próxima reunión do Comité
- Sinatura e nome dos asistentes

b) O Secretario encargarse de redactar e pasar a ordenador a acta das reunións e entregará unha copia a cada membro do Comité na seguinte reunión, previa firma da mesma

c) Como mínimo unha semana antes da seguinte reunión, Presidente e Secretario, elaborarán a orde do día incluíndo:

- Temas pendentes de reunións pasadas
- Novos temas que aparezan no transcurso do mes dende a última reunión

Unha vez confeccionado a orde do día, darano a coñecer ao resto dos membros do Comité, como mínimo cunha semana de antelación á celebración da reunión convocada.

**13º. Modificación do Regulamento.-** Este Regulamento poderá ser modificado a petición dun terzo dos compoñentes do Comité de Seguridade e Saúde. O acordo de modificación deberá ser aprobado por dous terzos, polo menos, dos seus compoñentes

**Artigo 26.- Dereito de reunión e asemblea**

As asembleas de traballadores/as que se realicen no centro de traballo rexeranse consonte a normativa vixente, moi especialmente canto á facultade de convocatoria, presidencia, persoas alleas á empresa que asistan, orde do día dos asuntos que se van tratar, comunicación á Dirección da empresa, forma de realización, lugar de reunión, votacións e demais dereitos e obrigas.

Cando se trate de asembleas informativas sobre negociación colectiva, deberán cumprirse, ademais dos requisitos expostos, os seguintes:

- a) que se comunique ao xefe de obra cunha antelación mínima de 48 horas;
- b) que se realice fóra das horas de traballo. Neste caso, a empresa aboará, con carácter de ordinarias, ata un máximo de tres horas anuais.

**CAPÍTULO OITAVO.- RETRIBUCIÓN**

**Artigo 27.- Conceptos retributivos**

A retribución estará integrada polos conceptos retributivos que se indican a seguir e cuxa contía figura recollida no anexo salarial:

- salario base
- plus de xefatura de equipo
- plus de réxime de quendas
- plus de nocturnidade
- plus de domingos
- gratificacións extraordinarias
- horas extraordinarias

- complemento salarial festivo
- bolsa de vacacións
- axuda de custos
- antigüidade
- plus quenda
- plus sabado

## **Artigo 28.- Regulación dos distintos conceptos**

### **28.1.- Salario base**

Segundo as táboas salariais anexas.

### **28.2.- Nocturnidade**

Terán a consideración de traballos nocturnos os efectuados entre as 22 horas e as 6 horas, respondendo a súa regulación aos seguintes criterios:

- a. Traballando nese período menos de catro horas, cobrarase a bonificación das catro horas traballadas no período nocturno.
- b. Se exceden de catro horas as realizadas en dito período, percibirase a bonificación correspondente a todas as horas da xornada, estean ou non comprendidas no devandito período nocturno
- c. Para os 3 anos de vixencia de convenio, páctase un incremento de 2 € para cada anualidade. O importe de 2022 figura nas táboas salariais anexas

### **28.3.- Réxime de quendas**

Polo feito de desempeñar o traballo en réxime de quendas, percibirase un plus cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

Ningún traballador/a poderá opoñerse a ocupar, en calidade de «correquendas», a quenda de traballo que lle ordene a empresa para substituír a ausencia do titular, logo do aviso segundo a práctica de costume.

Se por este motivo chegase un traballador/a a realizar a dita función de «correquendas» durante 100 días ou máis, cobrará o plus de quendas durante todo o ano.

En todo caso, entre o final da xornada ordinaria e o inicio do traballo en «correquendas» mediará un tempo non inferior a doce horas.

O incremento para este concepto será de:

Ano 2022: 1€

Ano 2023: 6%

Ano 2024: 6%

### **28.4.- Xefatura de equipo**

O persoal que desempeñe a función de xefe/a de equipo percibirá un plus por cada día traballado nesta situación, cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

### **28.5.- Plus de domingos**

O persoal de quendas que, como consecuencia do seu propio réxime de traballo, estea obrigado a traballar en domingos, percibirá por cada domingo traballado un plus cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

### **28.6.- Complemento salarial festivo**

O seu valor figura na táboa salarial anexa e percibirana os traballadores/as de quendas que traballen en días festivos, excluídos domingos.

### **28.7.- Plus sábados**

O persoal de quendas que, como consecuencia do seu réxime de traballo, estea obrigado a traballar en sábados, percibirá, por cada sábado traballado, un plus cuxo valor figura nas táboas salariais anexas. Este plus non se retribuirá no suposto de que o sábado coincida con festivo, en cuxo caso cobrarase o complemento salarial festivo.

Acórdase que durante os 3 anos de vixencia do presente convenio, o importe do plus sábado quedará equiparado ao do plus domingo, de tal forma que a partir do 01.01.2025, ambos os conceptos terán igual contía.

**28.8.- Horas extraordinarias**

O valor de cada hora extraordinaria traballada, segundo a súa distinta clasificación, é o que figura nas táboas salariais anexas.

**28.9.- Gratificacións extraordinarias**

O número de gratificacións extraordinarias é de dous: gratificación do 25 de xullo e gratificación de Nadal.

Cada unha destas pagas terá o valor que figura nas táboas salariais anexas, e aboaranse, como máximo, o día anterior ao 16 de xullo e 20 de decembro, respectivamente.

Estas gratificacións aboaranse en proporción ao tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se xera.

**28.10.- Axudas de custos**

Todos os traballadores e traballadoras que por necesidades e orde da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas da do centro de traballo recibirán, sobre o seu salario, a compensación que se reflicte nas anexas táboas salariais. Mentres dure o desprazamento, esta compensación percibirase por día natural.

Os días de saída xerarán idéntica axuda de custos, e os de chegada quedarán reducidas á metade, cando o interesado pase a noite no seu domicilio, a menos que tivese que efectuar fóra as dúas comidas principais.

Se os traballos se efectúan de tal xeito que o traballador/a só teña que realizar fóra do lugar habitual o xantar, percibirá media axuda de custos.

As viaxes de ida e volta serán sempre por conta da empresa, que estará obrigada a facilitar billete de primeira clase a todos os traballadores/as, con independencia da súa categoría profesional, agás nas viaxes en transporte aéreo, marítimo ou trens especiais, que serán de segunda clase ou turista.

Se, por circunstancias especiais, os gastos orixinados polo desprazamento superasen o importe das axudas de custos, o exceso deberá ser aboado pola empresa, logo de coñecelo esta e da posterior xustificación.

Non se adquire dereito a axuda de custos cando os traballos se leven a cabo en locais pertencentes á mesma industria na que non se presten servizos habituais, se non están situados a unha distancia que exceda de tres quilómetros da localidade onde está localizada a industria. Aínda cando exceda da dita distancia, non se xerarán axudas de custos cando a localidade onde se vaia prestar eventualmente o traballo resulte ser a residencia do traballador/a, sempre que, independentemente desta circunstancia, non se lle ocasione prexuízo económico determinado.

Nos casos en que os traballos se realicen nos locais que non sexan habituais, a empresa aboar sempre os gastos de locomoción ou proporcionar os medios axeitados de desprazamento.

**28.11.- Antigüidade**

Os traballadores/as comprendidos neste convenio percibirán aumentos periódicos por anos de servizo consistentes no aboamento de quinquenios na contía do 5% do salario base de referencia correspondente á categoría en que estean clasificados, cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas e que se percibirán nos doce meses do ano e as dúas pagas extras.

A partir do 1 de xaneiro de 2023, a antigüidade comezará a devindicarse desde o mes seguinte ao cumprimento dun novo quinquenio

**28.12.- Plus quenda**

Aqueles traballadores/as que, de forma puntual e esporádica, deban desenvolver o seu traballo en réxime de quendas, percibirán un plus quenda cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

O incremento será do 1 € para 2022, tendo para as anualidades 2023 e 2024 o incremento salarial pactado.

**28.13.- Mensualización da nómina**

As retribucións que, para cada categoría, figuran nas táboas salariais anexas ao convenio colectivo — salario anual —, corresponden á xornada pactada no artigo 7, en cómputo anual, suposta unha plena presenza.

Non obstante, por acordo das partes e malia a irregularidade na distribución da xornada, co obxecto de manter unha certa uniformidade nas percepcións mensuais dos traballadores/as, as ditas retribucións serán aboadas en doce mensualidades, cuxo importe «mensual» e «diario», suposta unha plena presenza, aparece reflectido na segunda e terceira columnas das citadas táboas salariais.

**28.14- Pluses que desapareceron**

Conforme ao pactado en anteriores negociacións, quedou eliminada a chamada « axuda de economato », cuxo importe quedou integrado nas pagas extras de xullo e Nadal, entendéndose, non obstante, que a dita integración non desvirtúa a natureza e finalidade da axuda recollida nos convenio anteriores.

Desapareceron, igualmente, do artigo 25 de convenios anteriores, os conceptos de « plus de asistencia » e « plus de desprazamento », e integráronse no plus convenio. Tal e como se expresa no parágrafo que antecede, esa integración non desvirtúa a natureza e finalidade que os mencionados conceptos tiñan en convenios anteriores.

Do mesmo xeito, desapareceron desde o 1 de xaneiro de 2009 o « plus convenio » e o « plus tóxico, penoso e perigoso », que quedaron integrados no salario base. Esta integración non desvirtúa a natureza e finalidade que os mencionados conceptos tiñan en convenios anteriores.

#### **28.15.- Estrutura salarial**

A partir do 1 de xaneiro de 2009, acórdase modificar a estrutura salarial e adaptarse ás cantidades que se establezan para cada un dos conceptos.

Non obstante, queda pactado neste convenio que os transvasamentos e pluses que desaparezan conservarán a finalidade e natureza que tiñan neste e anteriores convenios.

#### **28.16.- Cláusula de garantía**

Establécese de igual forma, a partir de xaneiro de 2009, un salario base de referencia por categoría, cuxos valores aparecen nas táboas salariais anexas, e cuxa finalidade será garantir calquera desprazamento futuro fóra do pactado en convenio, e que teña relación co salario base que figura na táboa salarial.

#### **Artigo 29.- Traballos de categoría superior**

Ao traballador/a que realice traballos de categoría superior aos que correspondan á súa propia categoría, por un período superior a catro meses consecutivos nun ano, outorgaráselle a dita categoría superior.

#### **29.1.- Ascensos**

O ascenso dos traballadores/as a postos que impliquen mando ou confianza, será de libre designación da empresa.

Para o resto das categorías profesionais, tanto cando sexa necesario cubrir as porcentaxes previstas na normativa de aplicación, como para cubrir as vacantes que se produzan, de cada tres, unha proverase por antigüidade, salvo que se acredite a carencia de aptitude no traballador/a, e as outras dúas por concurso, unha vez superadas as probas de aptitude.

Corresponderá á empresa, previo informe preceptivo da representación dos traballadores, determinar o contido das probas que procedan, no seu caso, tanto para acreditar a aptitude do traballador para o seu ascenso por antigüidade, como as que deberán superar os traballadores para acceder ao concurso que posibilite o ascenso por esta modalidade.

No caso de que se producise desacordo, por estimar a representación dos traballadores que o sistema carece da obxectividade requirida, en reunión conxunta, ambas partes tratarán de alcanzar unha solución. De persistir o desacordo, poderá acudirse á Comisión de Interpretación e Vixilancia que se contempla na Disposición Final 1ª do presente Convenio, e en último termino, á regulación que se contén no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo.

Polo que respecta ao concurso, unha vez que o traballador supere as probas teórico-prácticas que se establezan, a selección levarase a cabo de conformidade coas puntuacións que resulten de valorar as seguintes materias:

- a) Titulación axeitada: de 0 a 2 puntos
- b) Coñecemento do posto de traballo: de 0 a 2 puntos
- c) Historial (cursos de formación relacionados co posto): de 0 a 2 puntos
- d) Desempeño de traballos de superior categoría: de 0 a 2 puntos
- e) Permanencia no posto correspondente á categoría profesional superior: de 0 a 2 puntos.

O Tribunal do Concurso estará integrado por catro membros, dous en representación da empresa e outros dous dos traballadores, elixidos por o comité de empresa.

Na aplicación deste artigo, respectarase igual dereito de todos os traballadores/as á promoción, sen que caiba discriminación algunha por razóns de idade, sexo, raza, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

#### **Artigo 30.- Días de pagamento e anticipos**

A liquidación de cada mensuralidade farase efectiva o día 14 de cada mes ou o anterior hábil, se aquel coincidise con domingo ou festivo.

A empresa fará efectivos os salarios correspondentes mediante transferencia bancaria domiciliada. Esta comprométese a que a listaxe de transferencias estea en poder do banco co que ela traballa, polo menos, un día antes da data de pagamento.

Non obstante, o persoal terá dereito a percibir, se o solicita, un anticipo mensual que non poderá exceder do 90% dos salarios xerados. O pagamento farase efectivo o día 28 de cada mes, ou o anterior hábil se aquel coincidise con domingo ou festivo, efectuándose o aboamento como na actualidade.

### **Artigo 31.- Préstamos**

Créase un fondo de préstamos sen xuro de catorce mil euros, a disposición dos traballadores e traballadoras.

#### **31.1 Regulamento**

- a) A súa contía por traballador/a será, como máximo, o equivalente a dous meses do seu salario base do convenio.
- b) A devolución efectuarase en doce fraccións iguais, coincidintes coas mensualidades dos doce meses naturais seguintes á súa percepción.
- c) O vencemento da débeda, en caso de termo da relación laboral, producirase de forma automática e na totalidade da contía o pendente no mesmo momento de se producir aquela.
- d) Os préstamos previstos neste apartado terán un límite máximo de cartos en circulación para o conxunto dos traballadores/as afectados no convenio de 14.000 euros.
- e) Mensualmente, a comisión paritaria facilitará ao conxunto dos traballadores/as información relativa ao estado de amortizacións e novas peticións.

#### **31.2. Obxecto e ámbito de aplicación**

O obxecto e ámbito de aplicación deste regulamento consiste en regular os préstamos establecidos no artigo n.º 31 do convenio colectivo e que esta empresa outorga ao seu persoal consonte a seguinte normativa.

#### **31.3 Solicitude, forma e motivos**

A solicitude de petición deberá dirixirse á comisión paritaria (empresa/comité de empresa). Esta comisión formarana as mesmas persoas que as do fondo asistencial, facendo constar na dita solicitude o seguinte:

- a) Identidade do solicitante.
- b) Circunstancias dos familiares que permanentemente convivan con el.
- c) Circunstancias persoais referidas á petición.
- d) Outros datos que o peticionario considere de interese, para identificar e xustificar o obxecto que vai adquirir ou gasto que realizará, facturas, orzamentos, etc., que fundamenten a petición do préstamo.

#### **31.4 Requisitos e preferencias para a súa concesión**

Os traballadores/as, ante unha necesidade debidamente xustificada, poderán solicitar un préstamo cuxa contía non poderá exceder de dúas mensualidades do seu salario base de convenio

Os requisitos e preferencias serán os seguintes:

- a) A quen nunca se lle outorgou outro préstamo.
- b) Existencia dalgunha enfermidade, ben do traballador, ben dalgún membro da familia que habitualmente conviva con el e orixine gasto extraordinario.
- c) Reparacións necesarias para a normal conservación e utilización da vivenda.
- d) Reformas importantes na vivenda, por aumento de familiares a cargo do empregado. Adquisición de enxoval para aquela.
- e) Axuda económica necesaria para efectuar a titulación oficial da vivenda habitual mediante escritura pública.
- f) Persoal solteiro que vaia contraer matrimonio nun prazo máximo non superior a tres meses, contados a partir da data de petición.
- g) Por bautizo, comuñón ou matrimonio dun fillo/a.
- h) Traballadores/as con aumento de familiares ao seu cargo.
- i) Traballadores/as con menor poder adquisitivo.
- j) Traballadores/as que realicen o segundo ou sucesivos equipamentos da súa vivenda e que non teña pendente de reintegro ningún préstamo coa empresa.
- k) Ser desaloxados da vivenda habitual que ocupa por algunha causa allea á propia vontade e ter que axeitar o enxoval.
- l) Outras circunstancias imprevistas que, a criterio da comisión paritaria, motiven dificultades económicas importantes ao traballador/a.



### 31.5 Fondo, contía do crédito e amortizacións

De conformidade co artigo 31 do convenio colectivo, establécese un fondo de 14.000 euros. Igualmente, o importe máximo do préstamo que se conceda será o equivalente a tres mensualidades do seu salario base de referencia do convenio que figura na táboa salarial do citado convenio.

O prazo máximo de amortización será de doce pagamentos consecutivos, dentro dun ano, contado a partir do mes seguinte ao da data da súa concesión, sen que se acumule xuro ningún. Non se poderá solicitar de novo ata non ter liquidado totalmente o anterior.

### 31.6 Obrigas do traballador

O traballador/a deberá entregar á comisión paritaria unha copia do documento que xustifique o gasto que realice.

O traballador/a deberá destinar o préstamo, única e exclusivamente, para o uso ao que se lle autorizou.

A comisión paritaria obrigará a amortizar anticipadamente o préstamo nos seguintes casos:

- a) Por falsidade dalgún dos datos solicitados.
- b) De existir manifesto incumprimento das normas establecidas no regulamento.
- c) Por extinción da relación laboral coa empresa.

### Artigo 32.- Incremento salarial

Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, salvo para aqueles para os que se estableza unha subida distinta aplicaranse os seguintes incrementos:

- 2022: 6% sobre as táboas iniciais de 2022
- 2023: 2,5%, sobre as táboas finais de 2022
- 2024: 2,5%, sobre as táboas finais de 2023

**Revisión salarial:** Salvo para aqueles conceptos que teñan un incremento distinto ao indicado neste artigo, acórdase unha revisión:

- Para o ano 2022 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2022 rexistre un incremento superior ao 6%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 6% pactado

- Para o ano 2023 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2023 rexistre un incremento superior ao 2,5%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2,5% pactado.

- Para o ano 2024 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2024 rexistre un incremento superior ao 2,5%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2,5% pactado.

### Artigo 33.- Premios a xubilación

Recoñécese un permiso retribuído, en función dos anos de antigüidade na empresa á data de xubilación:

- Entre 20 e 25 anos de antigüidade: 5 días laborais de permiso retribuído.
- Entre 25 e 30 anos de antigüidade: 10 días laborais de permiso retribuído.
- 30 ou máis anos de antigüidade: 15 días laborais de permiso retribuído.

### DISPOSICIÓNS FINAIS

#### DISPOSICIÓN FINAL PRIMEIRA: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN E VIXILANCIA

1. Ao obxecto de velar polo cumprimento do Convenio nos términos pactados e dirimir cantas cuestións suscite a súa aplicación, créase a presente COMISION PARITARIA, composta por:

#### Representación da empresa:

D. José Javier Hernández Vaquero

D.ª Natalia Redondo Canal

#### Representación dos traballadores/as:

D Francisco Javier Prado Mora

D.Fernando Lopez Otero

Reunirase a petición de calquera das partes, e previa convocatoria do Presidente da mesma nun prazo máximo dunha semana dende a súa convocatoria; con excepción de que algún dos membros titulares da comisión de se

atope de viaxe por razóns de traballo, en cuio caso celebrárase a reunión de inmediato ó seu regreso. Poderán asistilos asesores que estimen oportunos cada unha das partes. O cargo de Presidente será rotatorio por períodos de seis meses en cada unha das partes.

2. Os acordos da comisión paritaria adoptaranse en todo caso por unanimidade e, aqueles que interpreten este convenio terán a mesma eficacia que a norma que fose interpretada.

3. A comisión paritaria reunirse sempre que o estime necesario unha das partes, e a convocatoria será asinada pola totalidade dos membros da parte solicitante. Désígnase como sede da comisión paritaria a do centro de traballo (Carretera de Acceso Alcoa s/n. San Ciprián, Cervo)

4. Funcións da comisión paritaria:

a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio, e para entender daquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, así como para coñecer e, no seu caso, resolver, sobre as materias que se lle encomendan neste convenio e sobre as que, en acordos posteriores pódanselle atribuír.

b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.

c) Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que, por norma legal, podan corresponder ós organismos competentes.

d) A instancia dalgunha das partes mediar e/ou intentar conciliar, no seu caso, e previo acordo das partes e a solicitude delas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo ou individual poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.

e) Cantas outras funcións tendan a maior eficacia práctica do presente convenio ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte del.

5. Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

b. Exposición sucinta e concreta do asunto.

c. Razóns e fundamentos que entenda que asistan ó proponente.

d. Proposta e petición concreta que se lle formule á comisión.

Ó escrito proposta xuntarásele cantos documentos se consideren necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

6. A comisión poderá recabar, por vía de ampliación, canta información ou documentación se estime pertinente para unha ou máis completa información do asunto; para este efecto, nos asuntos de carácter ordinario concederásele ó proponente un prazo que non poderá exceder de catro días hábiles.

Os asuntos sometidos á comisión paritaria revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios; por regra xeral terán a condición de extraordinarios todos aqueles asuntos que teñan establecido un prazo determinado na lei para o seu exercicio administrativo e/ou xurisdiccional.

Nos ordinarios, a comisión paritaria deberá resolver no prazo de 10 días; nos extraordinarios, resolverá no prazo máximo de tres días hábiles.

7. A comisión, una vez recibido o escrito proposta, disporá dun prazo non superior a 10 días para resolvela cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitilo oportuno ditame. Transcorrido dito prazo sen se producir resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

8. Os acordos adoptados pola comisión paritaria serán vinculantes e de obrigado cumprimento para ambas as partes, sen que isto poida coartar o dereito de calquera traballador que considere lesionados os seus dereitos a que poida reclamar pola vía que considere oportuna.

#### **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA: NORMATIVA COMPLEMENTARIA**

Para o non previsto neste convenio, rexerá o disposto na derogada ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes.

#### **DISPOSICIÓN FINAL TERCEIRA: ACORDO DE FORMACIÓN CONTINUA**

Durante a vixencia deste convenio, as representacións que o asinan establecerán un calendario de reunións co fin de regular un sistema de formación profesional continuo ou o sistema que o substitúa, que afectará a todos os traballadores e traballadoras encadrados no seu ámbito de aplicación, e que permita mellorar os seus coñecementos profesionais e a capacidade produtiva dos seus métodos de traballo.

#### **DISPOSICIÓN FINAL CUARTA: RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

As partes firmantes do Convenio Colectivo acordan adherirse ao ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDIMENTOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABALLO (AGA) e aos que puidesen substituírle durante a vixencia deste Convenio, comprometéndose a someter as controversias, tanto colectivas

como plurais, que se produzan entre as partes afectadas polo presente Convenio aos procedementos de mediación e arbitraje ante o Servizo de Solución Extraxudicial de Conflitos, regulado en devandito acordo e o seu regulamento de funcionamento, nos terminos establecidos no mesmo.

#### **DISPOSICIÓN FINAL QUINTA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E DESCRIPCIÓN DE POSTOS**

Todos os traballadores afectados por este Convenio, quedarán adscritos a un determinado grupo profesional.

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración substancial do anterior método baseado en categorías profesionais, acórdase constituír unha Comisión Técnica Paritaria formada por 3 representantes dos traballadores e 3 representantes da empresa, que se reunirá cunha periodicidade semanal durante a vixencia do Convenio ata a completa adecuación e implantación do novo sistema de clasificación profesional, e a completa elaboración da descrición dos postos de traballo

En todo caso, os acordos da comisión técnica paritaria terán que contar co visto bo da comisión paritaria de interpretación e vixilancia

#### **DISPOSICIÓN FINAL SEXTA: PARELLAS DE FEITO**

As referencias feitas neste convenio ao conxuge ou esposa, entenderanse feitas ao compañeiro/a que, en situación estable e acreditada no rexistro correspondente, conviva co traballador/a.

#### **DISPOSICIÓN FINAL SETIMA: REVISION INCAPACIDADES PERMENENTE**

Os traballadores que causen baixa na empresa como consecuencia do recoñecemento dunha incapacidade permanente, e esta quedara sen efecto por melloría mediante resolución administrativa ou sentenza xudicial firme, sempre que foran declarados aptos polos servizos médicos oficiais, a empresa procedería á súa contratación de existir vacante no seu posto de traballo ou noutro calquera para o cal estivera capacitado, asignándolle neste derradeiro caso a categoría profesional correspondente ás novas funcións, e recoñecéndolle a prioridade para ocupar a primeira vacante que se propuxera da categoría e especialidade que tiña antes do seu cese. De producirse unha vacante nunha categoría superior á inicialmente asignada ó traballador, pero inferior á que ostentaba no momento no que se lle recoñeceu a incapacidade, este terá prioridade para ocupala, repetíndose o proceso ata acadar a súa categoría no momento da incapacidade.

Se dita alta fose con restricións, a empresa comprométese, sempre que fose posible, a adaptar as condicións de traballado as novas condicións físicas e intelectuais do traballador.

#### **DISPOSICIÓN FINAL OITAVA.- OUTROS DEREITOS ADQUIRIDOS**

Mentres que o cliente preste o servizo de comedor para o seu persoal, será con cargo á empresa o 52% do importe dos tickets de comida no comedor de Alcoa

Dereito á tarxeta de desconto do supermercado Familia en San Ciprián, mentres o cliente entregue ao seu persoal ditas tarxetas de desconto.

Abono da comida nos establecementos autorizados pola empresa, en caso de ter que variar o horario de comida por circunstancias propias da realización do traballo.

Dereito a transporte para desprazamento ao domicilio en caso de ter que alongar a xornada laboral e non dispoñer de vehículo propio para realizar o devandito desprazamento.

#### **ACTA COMPLEMENTARIA AO CONVENIO COLECTIVO PARA 2022 A 2024 DA EMPRESA REPARACIÓN E MONTAXES GALICIA, S. A. PARA O SEU CENTRO DE TRABALLO DE SAN CIBRAO**

##### **ARTICULO 1 -. Xornadas irregulares**

Ante a complexidade dos traballos a realizar, si para dar a resposta necesaria fose preciso establecer xornadas irregulares, establécense as seguintes regras:

##### **Xornada continuada**

Naqueles casos claros en que se constate que un traballador/a vai ter exceso de horas normais a fin de ano, como por exemplo pasar esporadicamente de xornada normal a quendas e estas quendas coinciden coas datas da xornada continuada, apuntarásele 7+1 se se trata de luns a xoves ou 6+2 se é venres, co fin de non esperar á regularización de fin de ano.

En xornada partida por pasar esporadicamente de xornada normal a quendas non se descontará ao traballador/a diferenza de xornada.

Aquel traballador que por causas extraordinarias incorpórese á xornada normal e deba continuar ata a 01 horas, terá gañada a xornada seguinte.

##### **Paradas de unidade e outros traballos en Planta**

Nestas paradas ou outros traballos nos que un operario pasa a desempeñar quenda, mentres duren as tarefas indicadas, recoñecen ambas as partes que, traballando a quenda durante seis días consecutivos, corresponden

tres días de descanso. Igual criterio seguirase cando se encadeen os 5 días da xornada semanal con algunha quenda.

Destes tres días, dous deles gozaranse finalizado o ciclo de seis días. O terceiro considerarase de libre disposición, podendo aproveitarse na data que o traballador/a elixa, sempre que o comunique ao seu mando con, polo menos, 48 horas de antelación ao día que desexe gozalo. Concederase sempre que non implique problemas para o correcto funcionamento do servizo.

Nestes labores de paradas de unidade e outros traballos en planta, os traballadores/as non poderán traballar máis de sete días consecutivos e en todos os casos mediarán 12 horas de descanso entre xornadas

Se ao rematar os traballos non se cumpriu o ciclo de seis días, os descansos serán proporcionais aos días traballados en quendas. Si pola contra trabállanse 7 días consecutivos, sumaranse aos 3 días de descanso, a parte proporcional do 7º día.

**Valoración de xornada para un operario/a que se incorporou á xornada normal, mándaselle interromper esta e vir noutro horario**

Neste caso, con independencia das horas que traballe, aboaráselle a xornada normal completa.

De ordenarselle que interrompa a xornada despois das 11 da mañá, retribuiranse ao prezo de extraordinarias todas as horas que fixese despois das 11 h e ata que se lle mandou interromper a xornada.

Igualmente, retribuiranse ao prezo de horas extra as que efectúe na nova xornada do día en que se lle mandou interromper a súa xornada normal.

**Chamadas de urxencia para persoal que non está de retén:**

O persoal que sexa chamado para unha urxencia fóra da xornada ordinaria, percibirá a cantidade de 32,76 € tanto en día laboral como en fin de semana e/ou festivo, ademais de 0,25€ por km ida/volta desde o seu domicilio sempre que o traballador use o seu vehículo propio. A súa asistencia será voluntaria

Sempre que as chamadas coincidan cas horas do xantar ou cea, a empresa aboará os xantares ou ceas correspondentes.

Para os anos 2023 e 2024 o prezo da chamada de emerxencia terá o incremento salarial pactado

**Cambio a quendas/inicio da xornada.**

Se por necesidades do servizo, fóra preciso levar a cabo modificacións de xornada tales como cambios a quendas de traballo e/ou do inicio de xornada, a Empresa avisará, na medida do posible aos traballadores afectados coa antelación mínima de cinco días establecida no artigo 34 E.T. Se non se cumpriese este prazo compensarase ao traballador/a segundo a seguinte táboa, sendo voluntaria a súa asistencia

CONCEPTO			IMPORTE 2022
<b>COMUNICACIÓN CAMBIO A QUENDAS/CAMBIO INICIO XORNADA</b>	5 ó máis días	Laboral	0,00 €
		Fin de semana e festivos	0,00 €
	4 días	Laboral	25,49 €
		Fin de semana e festivos	38,24 €
	3 días	Laboral	28,04 €
		Fin de semana e festivos	40,78 €
	2 días	Laboral	31,87 €
		Fin de semana e festivos	44,62 €
	1 día	Laboral	38,24 €
		Fin de semana e festivos	50,98 €
	menos de 1 día	Laboral	50,98 €
		Fin de semana y festivos	63,74 €

Os importes para 2022 serán

O cómputo de días será ata as 24 h do día seguinte.

Para os anos 2023 e 2024, aplicarase o incremento salarial pactado.

- TABLAS SALARIALES (INICIALES) AÑO 2022

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

SALARIO BASE REFERENCIA	12.695,03
-------------------------	-----------

12.368,22
-----------

11.860,59
-----------

11.597,69
-----------

9.771,83
----------

HORA EXTRA	16,65
HORA FESTIVA	19,48

15,81
18,50

15,36
17,97

14,78
17,29

13,17
15,41

El salario anual es la retribución total pactada, supuesta una plena presencia.

El salario mensual es el promedio obtenido de dividir entre 12 meses el salario anual.

El salario diario es el resultado de dividir por 30 el salario mensual por lo que se refiere a los conceptos Salario Base, Antigüedad, Turnicidad, Plus J.Equipo y Prima carretillero y por 21 el resto de los conceptos retributivos de carácter mensual.

R.0254

*Anuncio*

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S.A. (CYRGASA) para o seu centro de traballo de San Cibrao-Lugo, Código 27000232011981, asinado o día 4 de xaneiro de 2023, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei dos Estatutos dos Traballadores, e no Real

decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 27 de xaneiro de 2022 A xefa territorial Pilar Fernández López

## **CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S. A. (CYRGASA) PARA O SEU CENTRO DE TRABAJO**

### **DE SAN CIBRAO (LUGO)**

#### **CAPÍTULO PRIMEIRO.- ÁMBITO E APLICACIÓN**

##### **ARTIGO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL**

Este CONVENIO COLECTIVO regula as condicións de traballo entre a empresa CYRGASA e o seu persoal do centro de SAN CIBRAO (LUGO).

##### **Artigo 2.- Ámbito persoal**

Este convenio afecta a todos os traballadores/as da empresa que prestan os seus servizos na actualidade no centro de traballo de San Cibrao (Lugo), así como aos que nel ingresen durante a súa vixencia, xa sexa por traslado doutros centros ou por contratación directa, agás o persoal considerado como «fóra de convenio»

##### **Artigo 3.-Ámbito temporal**

O presente Convenio subscríbese por TRES ANOS, con vixencia desde o día un de Xaneiro de 2022 ata o trinta e un de Decembro de 2024, salvo naqueles artigos nos que expresamente sinálese a súa entrada en vigor.

Ao termino da vixencia temporal do presente Convenio e en tanto non se substitúa por un novo, quedará vixente en todo o seu contido

Ambas partes comprométense a iniciar a negociación dun novo Convenio Colectivo non máis tarde do 1 de Febreiro do ano 2025.

O prazo máximo para negociar o Convenio Colectivo de empresa, unha vez constituída a comisión negociadora do mesmo, será o tempo necesario para chegar a un acordo.

Sen prexuízo da comunicación que ao efecto e por escrito deba cursar calquera das partes, o Convenio entenderase denunciado automaticamente no prazo de dous meses antes da finalización da súa vixencia.

#### **CAPÍTULO SEGUNDO.- CLÁUSULAS XENÉRICAS**

##### **Artigo 4.- Vinculación á totalidade**

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas no seu conxunto, en cómputo global.

##### **Artigo 5.- Condicións máis beneficiosas**

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que, a título persoal, puidese ter calquera traballador/a afectado por este convenio.

##### **Artigo 6.- Cláusula de compensación e absorción**

As remuneracións que se establecen neste convenio substitúen e compensan en conxunto todas as retribucións e emolumentos de carácter salarial que viñese percibindo o persoal con anterioridade á entrada en vigor deste, xa fora por virtude do disposto na derogada Ordenanza de Traballo, disposicións laborais concordantes, convenios colectivos anteriores, Regulamento de réxime interior, pacto individual ou concesión graciable da empresa, sen que en ningún caso o traballador/a poida sufrir diminución na retribución global que viñese gozando.

#### **CAPÍTULO TERCEIRO.- XORNADAS E DESCANSOS**

##### **Artigo 7.- Xornada de traballo**

Para todos os anos de vixencia deste convenio, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1.710 horas.

No entanto, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos consideraranse como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente.

No suposto de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual ordinaria, non se lle poderá obrigar a completar a dita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada de 1.710 horas pactada neste Convenio.

Este artigo terá vixencia en anos sucesivos.

Para os traballadores que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese:

- Traballadores con xornada normal: Durante a xornada continuada e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 25 minutos.
- Traballadores suxeitos a réxime de traballo a quendas: Gozarán dun o descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 30 minutos.

#### **Artigo 8.- Traballo en días festivos**

O persoal en quendas que, como consecuencia do seu réxime de traballo, deba traballar en días festivos, farao neses festivos dentro do cómputo da xornada anual ordinaria, percibindo, ademais do salario ordinario, un complemento salarial de contía igual á sinalada nas táboas salariais anexas.

#### **Artigo 9.- Vacacións**

Para o persoal que permanecese en alta na empresa durante todo o ano natural, as vacacións serán de VINTE E DOUS DÍAS LABORABLES.

Destes vinte e dous días laborables, os traballadores/as adscritos á xornada fraccionada que así o desexaren poderán gozar vinte días laborables consecutivos, podendo tomar os dous restantes en calquera momento, sempre que se avise o mando cunha antelación mínima de 48 horas e que ese beneficio non afecte o proceso produtivo de cada labor.

O persoal de novo ingreso ou incorporado de calquera situación que non xerara vacacións terá dereito a gozar no dito ano un número de días proporcional ao tempo que se presupoña leve de servizo o 31 de decembro do mesmo ano. Se unha vez efectuado o cómputo de un número fraccionado, redondearase, en todo caso, por exceso a favor do traballador/a.

Como norma xeral, as vacacións gozaranse na modalidade convida entre empresa e traballador/a. Non obstante, antes do día 31 de xaneiro de cada ano, a representación da empresa e a dos traballadores/as elaborarán, conxuntamente, un calendario de vacacións para o ano en curso, establecéndose un período para posibles reclamacións que rematará o 28 febreiro.

As quendas de vacacións para o persoal adscrito a réximes de traballo por quendas será de vinte e oito días naturais consecutivos, podendo gozar os dous restantes en calquera momento, sempre que se avise o mando cunha antelación mínima de corenta e oito horas e que ese beneficio non afecte a máis dun traballador/a por quenda dentro de cada servizo ou sección.

Os traballadores/as que, como consecuencia de I. T., non puideran gozar das súas vacacións dentro do ano natural, poderán facelo a partir da data en que teña lugar a súa alta médica.

#### **Artigo 10.- horas extraordinarias**

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria de cada traballador/a, segundo o horario ou réxime de xornada asignada ao seu posto de traballo.

A prestación do traballo en horas extraordinarias realizarase de acordo cos preceptos contidos no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.

A súa execución por parte do traballador/a, dentro dos límites previstos no apartado 2 do dito texto legal, será voluntaria, agás nos supostos que recolle o apartado 3 do mesmo artigo, isto é, cando se trate de prever ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, sen que estas se computen dentro do límite máximo de horas autorizadas.

A efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrarase día a día e se totalizará no período fixado para o abono das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.

Establécese, para aqueles traballadores/as que así o desexaren, a opción entre descansos compensatorios ou a súa retribución en metálico para as horas extraordinarias e/ou festivas que se realicen.

No suposto de optar por descansos, estes veranse incrementados por cada hora extraordinaria realizada nun 50% (30 minutos), e nun 75% (45 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos.

Os descansos quedarán regularizados cada dous meses e o aproveitamento resultante levarase a efecto como máximo na segunda quincena do terceiro mes.

Se o traballador ou traballadora optase por esta modalidade de descanso, deberá comunicalo na oficina de obra, ao seu administrativo, dentro dos tres primeiros días do mes seguinte á realización das mencionadas horas.

Por motivos debidamente xustificados e para resolver asuntos de índole particular, o traballador ou traballadora poderá solicitar o descanso ou descansos compensatorios antes do prazo sinalado, comunicándollo ao seu mando respectivo, sempre e cando o seu aproveitamento non implique problemas funcionais no servizo que presta o traballador.

Mensualmente, a empresa informará a representación dos traballadores das horas extraordinarias realizadas por cada traballador/a e as súas causas. Esta información será facilitada, como máximo, os días quince de cada mes, e os representantes legais do persoal deberán xustificar a recepción.

Como consecuencia dos acordos adoptados en pasadas negociacións colectivas, acórdase que con efectos do 1 de Xaneiro de 2016, o valor da hora extra quedará equiparado ao valor da hora ordinaria para cada unha das categorías.

Ademais, a partir da firma deste convenio, o valor da hora festiva será o que resulte de incrementar un 17% o valor da hora extra que en cada momento se estableza para cada unha das categorías recollidas no Convenio

### **Artigo 11.-Permisos retribuídos**

Considéranse con dereito a retribución os permisos que na súa forma e extensión se citan a seguir:

1. Falecemento de pais, padrastras, avós, fillos –mesmo políticos–, cónxuxes, netos, irmáns e irmáns políticos: TRES DÍAS LABORABLES, ampliables a CINCO DÍAS en caso de necesidade de desprazamento a localidades distantes cen ou máis quilómetros do centro de traballo.
2. Nacemento ou adopción de fillo: tres días laborables, ampliables a cinco días no mesmo caso de desprazamento
3. O tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
4. Matrimonio ou formalización de parella de feito legalmente constituída do traballador/a: quince días naturais e ininterrompidos.
5. En caso de enfermidade grave ou intervención cirúrxica que dea lugar a hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de pais, padrastras, pais políticos, avós, cónxuxes, fillos, irmáns ata políticos e netos: tres días naturais, ampliables a cinco días no mesmo caso de desprazamento.. O goce destes días poderán realizarse de forma alterna segundo as necesidades do traballador, previa notificación á empresa, e sempre que se acredite o mantemento da situación que deu lugar ao goce do permiso.
6. No caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns –mesmo políticos–: UN DÍA NATURAL, ampliable a TRES DÍAS no mesmo caso de desprazamento.
7. Por cambio de domicilio: UN DÍA NATURAL.
8. Por renovación do carné de conducir: UN DÍA LABORABLE. Para os traballadores/as que teñan a categoría profesional de condutores na empresa: O TEMPO NECESARIO.
9. Por citación xudicial: O TEMPO NECESARIO.
10. Por outros deberes inescusables de carácter público: O TEMPO NECESARIO.
11. Por eleccións a cargos públicos: O TEMPO NECESARIO.
12. Por citacións da Administración: O TEMPO NECESARIO.
13. Por asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social, coincidindo o horario de consulta co de traballo, sempre que sexa por prescrición do médico de atención primaria, coa excepción daquelas especialidades que non requiran o dito trámite: O TEMPO NECESARIO.
14. Por asistencia a consulta do médico de atención primaria da Seguridade Social ou particulares: ATA TRES XORNADAS COMPLETAS E COMO MÍNIMO 24 HORAS/ANO.
15. Por doazón de sangue: O TEMPO NECESARIO (mínimo de catro horas e resto segundo prescrición facultativa).
16. Por falecemento de tíos carnais: UN DÍA LABORABLE.
17. Por falecemento doutros familiares ao cargo do traballador/a e demostrada convivencia: UN DÍA LABORABLE.
18. Terá a consideración de permiso retribuído, cando o traballador deba acompañar, ao seu fillo menor de idade ao servizo de urxencias. Dispoñerá do tempo indispensable para iso, cun máximo de 16 horas anuais.
19. Para la renovación del DNI o pasaporte, 1 día laboral, siempre que el horario de la cita coincida con horario de traballo



**Artigo 11 bis.- Lei 39/1999**

Será de aplicación a Lei 39/1999, do 5 de novembro, e demais disposicións vixentes, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras; mantéñense, non obstante, as condicións máis beneficiosas que puidesen resultar en canto a permisos retribuídos.

Esta comisión fai súa, moi particularmente, a modificación da dita lei no que á protección da maternidade se refire e todo o relativo aos permisos retribuídos recollidos no art 37 puntos 4, 4 bis, 5, 6 e 7 do Estatuto dos Traballadores.

De igual modo, será de aplicación a Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, sobre todo no relativo a evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta e a promover a igualdade de trato entre homes e mulleres.

Neste sentido, o uso do termo «traballador» faise de forma xenérica, facendo referencia con el indistintamente tanto a homes como a mulleres.

**Artigo 12.- Licenzas non retribuídas**

Os traballadores/as poderán gozar de ata CATRO DÍAS de licenza ao ano, sen dereito a retribución, ampliables a SETE DÍAS en casos excepcionais debidamente xustificados, para resolver asuntos particulares, logo da petición do oportuno permiso cunha antelación mínima de 48 horas á iniciación da quenda na que pretendan faltar. Estes permisos concederanse sempre que a súa aceptación non implique problemas funcionais para o servizo encomendado.

**Artigo 12 a.- Permisos para exames e privación de liberdade**

Rexeran as disposicións vixentes que regulen estas materias.

**Artigo 12.b.- Excedencia voluntaria**

Unha vez cumpridos os requisitos establecidos no artigo 46 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, Estatuto dos Traballadores, o traballador/a terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria.

O persoal que se acolla a unha excedencia voluntaria sen dereito a reserva de posto segundo a normativa legal de aplicación xeral terá dereito a reserva do mesmo posto de traballo durante o primeiro ano da excedencia, sempre que iso sexa posible por razóns produtivas. Se o reingreso ao traballo non puidese facerse no mesmo posto de traballo durante ese primeiro ano da excedencia, o reingreso producirase noutro distinto que sexa compatible en función da especialidade profesional e categoría do traballador en excedencia.

En caso de coidado dun familiar estarase ao disposto no artigo 46 do E.T.

**Artigo 13.- Persoal de quendas**

Tendo en conta as especiais circunstancias que concorren neste persoal, razóns de organización aconsellan como sistema menos perturbador no aspecto funcional que continúen gardando o mesmo sistema de revezamentos e de descansos cíclicos que veñen observando.

**13.1.- Persoal en quenda o 24 e 31 de decembro**

O persoal adscrito ao réxime de quendas 3 T4/5 e que traballe nesta situación os días 24 e 31 de decembro, e sempre que estes días sexan considerados non laborais, entregaráselle, con independencia do salario normal e polo fondo para fins asistenciais, unha gratificación por día traballado e para todas as categorías (ano 2022) de 154,09€

Para os anos 2023 e 2024, esta cantidade será revisada no mesmo porcentaxe que as táboas salariais.

**13.2.- Dobres quendas 3t/4/5**

Aquel traballador/a que traballe en xornada de quendas 3T/4/5, no suposto de que se vexa obrigado a dobrar xornada por ausencias imprevistas, cambios de remuda ou reforzos de quenda, xerará:

- as horas propias da súa xornada,
- oito horas extraordinarias por dobrar,
- descanso a xornada do día seguinte.

Por outra parte, a aquel traballador/a que estivese prestando os seus servizos en xornada normal e, unha vez cumprida esta, se vise obrigado a dobrar polas mesmas causas anteriores para substituír outro traballador que traballe en quendas 3T/4/5, aplicaráselle idéntico dereito xerado que o sinalado arriba.

No caso de que por causas excepcionais fose necesario que traballase na xornada do día seguinte, mediando descanso de 12 horas entre xornadas, todas as horas que realice serán abonadas como horas extra.

Este artigo non aplicará ao persoal en réxime de traballo arreo

### 13.3- Xantares ou ceas

A aqueles traballadores/as aos que, por falta de remuda ou por calquera outra emerxencia imprevista, se lles ordene dobrar a xornada, proporcionaráselles o xantar ou a cea, se non poden abandonar o seu centro de traballo.

O traballador poderá abandonar o seu posto de traballo, para poder comer ou cear por un tempo máximo de 56 minutos, aínda que a ausencia tivésese que levar a cabo fóra das horas habituais previstas a tal fin.

Aboaráselles o seu importe a prezo «menú do día» de lles poder autorizar a saída para efectuala fóra do centro de traballo, pero non no seu domicilio, contra entrega da factura correspondente.

### Artigo 14.- Reténs

Os traballadores/as que o desexaren, dado que será voluntario, poderán apuntarse para efectuaren reténs que se rexerán polo seguinte:

- Cando lles corresponda o dito retén, deberán estar sempre localizados, para o cal facilitarán un teléfono de contacto na oficina da empresa.
- Os traballos programados non se considerarán retén.
- O retén terá lugar sempre fóra da xornada normal de traballo.
- Os traballos que se executen corresponderanse cos do obxecto do retén.
- Unha vez recibido o aviso de comparecencia, o traballador/a presentarse como máximo na hora seguinte á da chamada.
- Aboaranse as horas que realmente se traballen con carácter de extraordinarias ou festivas en cada caso.
- Nomearanse reténs para estadas e calorifugado, os 365 días do ano
- O retén formarano tres persoas.
- Os equipos de retén formaraos o persoal adscrito a cada departamento e quen se apunte ao retén deberá acudir obrigatoriamente.
- Sempre que o retén sexa chamado a traballar e esas horas de traballo coincidan co horario de xantar ou cea, a empresa abonará dito xantar ou cea.
- Os traballadores que sexan avisados entre as 1h e as 8h para a realización de calquera traballo, terán gañada a xornada do día segundo as seguintes regras:
  - Se se lles chama para vir ás 6 da mañá, traballarase de 6 á hora en que chegue o equipo de xornada normal e farase a substitución a pé de estada, tendo o resto da xornada ordinaria gañada.
  - Se se lles chama para traballar pola noite e continúaase traballando ata as 6, ten a xornada gañada.
  - Si se elabora en el retén todos os días da semana laboral e o cómputo de horas do fin de semana e de 16h descansarase o primeiro día laboral seguinte, salvo que por razóns organizativas non fose posíbel realizar o descanso ese día, nese caso descansarase dentro do prazo máximo dos 15 días seguintes
- Retribución para o ano 2022:
  - 38,22 € por estar dispoñibles os sábados, domingos e festivos.
  - 32,76 € por estar dispoñibles os días laborables en caso de necesidade.
  - 32,76 € se son chamados.
  - 0,25 € por km ida/volta desde o seu domicilio sempre que o traballador use o seu propio vehículo

Para os anos 2023 e 2024, estas cantidades serán revisadas no mesmo porcentaxe que as táboas salariais, salvo o importe do Km que se mantén en 0,25€

## CAPÍTULO CUARTO.- CONTRATACIÓN

### Artigo 15.- Formalización dos contratos

Os contratos de traballo, sexa cal fo a súa modalidade, formalizaranse por escrito e, se así o determina a lei, rexistraranse na Oficina de Emprego. Así mesmo, darase conta ao Comité de Empresa e, se o traballador/a o solicitar, ao Sindicato por el elixido, sempre que este teña sección sindical recoñecida no propio centro de traballo.

#### 15.1.- Contratos de formación e de prácticas

No caso de se concertaren estes contratos, rexerá o establecido na lei, agás no referente ao salario. Os traballadores/as contratados baixo estas modalidades percibirán as seguintes cantidades:

- Durante o primeiro ano, o 75% do salario correspondente da categoría na que se presupón que poida ser contratado unha vez rematado o período de formación ou prácticas.
- Durante o segundo ano, o 85% do salario correspondente da categoría na que se presupón que poida ser contratado unha vez rematado o período de formación ou prácticas

#### **Artigo 16.- Período de proba**

O período de proba, que se concertará por escrito, será de DEZ DÍAS de traballo para os peóns e especialistas e de TRINTA DÍAS para os oficiais.

#### **Artigo 17.- Eventualidade**

Os traballadores/as contratados co carácter de eventuais ou por tempo determinado, ao remate da vixencia dos seus contratos de traballo pasarán á situación de traballador/a indefinido, sempre e cando existan na empresa traballos da súa especialidade e categoría nos que poidan ser colocados.

Seguirase o mesmo criterio no suposto de que, aínda que non haxa postos vacantes da súa propia categoría, si o houbera doutra inferior e especialidade apropiada aos coñecementos do traballador/a e sempre que este o solicite e acepte as condicións correspondentes ao novo posto de traballo.

A empresa comprométese a formalizar un novo contrato de fixo a dous traballadores/as a tempo completo de CYRGASA no ano 2023 e a outro no ano 2024. Para iso teranse en conta, entre outros criterios, a vinculación á empresa, a antigüidade e outros que, a xuízo das partes, foran plasmados nos estatutos da bolsa de emprego creada no seu día. De todo o previsto neste artigo facilitarase información previa á representación dos traballadores/as.

Para fixar quen serán os traballadores/as afectados, aproveitaranse as reunións que se efectúen entre ás dúas partes na última quincena do primeiro semestre do ano, nun lugar e hora por determinar.

#### **CONTRATOS INDEFINIDOS**

O máximo de contratos de traballo temporais (eventuais ou por obra) para traballos habituais propios dos contratos de servizos ou mantementos permanentes non poderá superar o 25% do persoal destinado a eses traballos. Esta limitación non se aplica a traballos puntuais ou especiais diferentes dos contratos de servizos ou mantementos permanentes

#### **Indemnización ao cesamento. Eventuais**

De acordo coa Lei 12/2001, ao expirar o tempo convindo por realización da obra ou servizo obxecto do contrato, ao seu remate, agás nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador/a terá dereito a recibir a indemnización por fin de obra de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar 12 días de salario por cada ano de servizo.

#### **Artigo 17 bis.- Xubilacións**

A empresa comprométese a cubrir as baixas que se produzan por invalidez permanente total ou absoluta, xubilación ou morte dos seus traballadores/as fixos, de entre o seu persoal eventual, pasando estes á condición de fixos.

#### **Xubilacións anticipadas**

A empresa, dentro dos límites das súas facultades de organización e da atención ás necesidades do seu axeitado funcionamento, estudará as peticións que se lle formulen a través do Comité de Empresa en materia de xubilación anticipada ou parcial dos traballadores/as que a soliciten.

Para que a dita xubilación sexa efectiva, terán que estar de acordo empresa e traballador/a.

En virtude das negociacións mantidas para o asinamento do convenio, a empresa acepta formalizarlles o contrato de xubilación parcial a aqueles traballadores/as que, cumprindo cos requisitos establecidos pola lei, así o solicitaren. Non obstante, rexerá o que dispoña a lei en calquera momento respecto ao contrato de xubilación parcial e de remuda.

Durante a vixencia deste convenio e sempre que o traballador/a cumpra os requisitos esixidos na lei que permitan a súa xubilación parcial con redución do 75% da súa xornada ou a porcentaxe que indique a lei en cada momento, a empresa comprométese a facer un contrato indefinido desde o primeiro momento ao traballador/a remudista. Nestes supostos daríase por cumprido, no momento de asinar o contrato de remuda indefinido, o artigo 17 bis.

## **CAPÍTULO QUINTO.- FONDO ASISTENCIAL**

### **Artigo 18.- Fondo asistencial**

#### **18.1.- Fins**

Constitúese un fondo para fins asistenciais que terá por obxecto:

a) Cubrir ata o 100% do salario real garantido polo convenio ao persoal en situación de IT, tanto derivada de enfermidade común como de accidente non laboral, así como a que teña a súa orixe nun accidente laboral ou enfermidade profesional. O dito complemento percibirao o traballador/a nas seguintes condicións:

I. Con carácter xeral, a partir do décimo sexto día de baixa por enfermidade común ou accidente non laboral. Sen prexuízo do anterior, ambas as partes comprométense a que, a través da Comisión do Fondo, se estuden os índices medios de absentismo dos tres últimos anos para, logo da exclusión de determinadas enfermidades e accidentes de circulación, fixar un índice de referencia para soste a dita prestación de enfermidade, índice que deberá fixar a Comisión Xestora nun prazo máximo de seis meses.

Ambas as partes acordan que, de se incrementaren os ditos índices, non sería posible soste o nivel asistencial previsto e, nese caso, debería retornarse á prestación a partir do trixésimo primeiro día de baixa.

II. A partir do primeiro día, en caso de hospitalización ou intervención cirúrxica e sempre que exista baixa por IT.

III. En todo caso, o complemento extinguirase ao causar alta o traballador/a, cumprir a idade legal de xubilación ou pasar á situación de invalidez provisional ou á incapacidade permanente en calquera dos seus grao

b) O dito complemento cubriralle, así mesmo, ata o 100% do importe das pagas extraordinarias, no suposto de permanecer de baixa por enfermidade ou accidente durante todo ou parte do semestre anterior ao pagamento de tales gratificacións. O dito dereito nace dende o primeiro día de baixa.

En todo caso, de causar baixa na empresa antes da finalización do semestre, aboaráselle a parte proporcional no momento da liquidación.

#### **18.2.- Beneficiarios**

Serán beneficiarios todos os traballadores/as comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio e que se regulen por el.

O traballador/a que, por calquera causa, cesase no cadro de persoal da empresa non terá dereito a reclamar do Fondo as cantidades por el achegadas.

#### **18.3.- Obtención de axuda**

O traballador que cause baixa por enfermidade ou accidente, obterá da Comisión Xestora a concesión da axuda que, de acordo coas presentes normas, correspóndalle.

Cando a xuízo da Comisión Xestora existan indicios razoables para presumir algunha irregularidade na situación de baixa, poderá requirir o traballador/a para se someter a un recoñecemento dun médico que esta designe; os gastos orixinados por este recoñecemento serán a cargo do Fondo.

Para adoptar esta medida será inescusable a opinión unánime ou, polo menos, maioritaria da Comisión Xestora.

#### **18.4.- Dotación do fondo**

O fondo nutrirase da achega do 1% da base de cotización da Seguridade Social por parte do traballador/a, mesmo se se encontrar en situación de I. T., que será deducido mensualmente da súa nómina e dunha porcentaxe de igual contía a cargo da empresa, coa excepción dos traballadores/as con contrato de formación cuxa achega será a cargo da empresa mentres non se produza un cambio substancial en materia de cotización.

#### **18.5.- Da Comisión Xestora**

A comisión xestora reunirse antes do día 20 de cada mes, para facer efectivas as axudas que correspondan como moi tarde o día 20

A Comisión Xestora estará formada por catro membros: dous en representación dos traballadores/as e outros dous en representación da empresa.

A representación dos traballadores/as será nomeada entre os membros do Comité de Empresa. Será presidente/a quen designe a Comisión por unanimidade ou, se é o caso, por maioría; e secretario/a un vogal da Comisión, que será nomeado de forma trimestral, tendo en conta que a designación recaerá, alternativamente, unha vez entre os representantes dos traballadores/as e a seguinte entre os da empresa.

A validez dos acordos da Comisión Xestora requirirá a maioría absoluta dos seus compoñentes.

Será misión da Comisión Xestora o control e exacto cumprimento desta normativa

Mensualmente, a Comisión Xestora poñerá en coñecemento dos traballadores/as, a través dos taboleiros de anuncios, os acordos tomados e o estado das contas.

### **18.6.- Situación do fondo**

O fondo estará situado nunha conta bancaria a disposición da Comisión Xestora, e será imprescindible a sinatura mancomunada de dous dos seus membros, un dos designados polos traballadores/as e outro dos nomeados pola empresa, para a retirada dos fondos.

Os ingresos na conta faranse mensualmente, unha vez aboadas as cantidades acordadas pola Comisión Xestora. A retirada de fondos farase igualmente de forma mensual, unha vez acordadas pola Comisión Xestora as axudas que correspondan.

### **18.7.- Importe máximo do fondo**

O importe máximo do fondo, computado mensualmente, unha vez liquidadas todas as axudas previstas nos fins deste Fondo Asistencial, non poderá exceder de DOCE MIL EUROS.

No caso de que durante tres meses consecutivos se supere o dito límite, a Comisión Xestora deberá promover unha redución das achegas dos próximos meses ata se situar no límite.

O 30 de xuño e o 30 de novembro, farase unha revisión das dispoñibilidades do Fondo e, se non permitisen cubrir as axudas previstas no apartado 16.1 deste capítulo, a Comisión Xestora establecerá unha achega extraordinaria, que satisfarán entre a empresa e os traballadores/as, a partes iguais, nas pagas extraordinarias de xullo e Nadal, respectivamente.

Do mesmo modo, no suposto de se producir algunha situación excepcional derivada de feitos imprevisibles e realmente graves (por exemplo: un accidente colectivo) que fixese insuficiente o saldo do fondo dispoñible, para aboar as cantidades pactadas, a Comisión Xestora solicitará da Comisión de Vixilancia deste convenio a xestión ante a empresa e ante os traballadores/as para establecer unha cota extraordinaria, suficiente para lles facer fronte ás ditas axudas.

### **18.8.- Cancelación do fondo**

A Comisión Xestora poderá propoñer a cancelación do fondo, e, se así o aproban a empresa e a asemblea de traballadores/as, dispoñer da distribución do activo en axudas de tipo social. Esta medida, en calquera caso, deberá coincidir co remate da vixencia do convenio colectivo. A cancelación do fondo será obrigatoria no suposto de que se producise o peche do centro de traballo.

### **18.9.- Accidentes de traballo**

A cobertura que se establece neste artigo para o persoal en situación de I. T., cando derive de accidente de traballo, aplicarase desde o primeiro día da baixa e será a cargo exclusivo da empresa.

## **CAPÍTULO SEXTO.- OUTRAS ATENCIÓNS SOCIAIS**

### **Artigo 19.- Seguro colectivo**

Para cubrir, na medida do posible, as consecuencias derivadas do falecemento ou incapacidade total ou absoluta do traballador/a, como consecuencia de accidente laboral ou non laboral as 24 horas e os 365 días do ano, ou a enfermidade profesional, establécese un SEGURO COLECTIVO con cargo á empresa.

Para o ano 2022 as coberturas e sumas aseguradas serán:

- Por falecemento: 45.215,58 €
- Incapacidade: 60.287,65€

Estas coberturas faranse efectivas na data da firma do preacordo do convenio.

Para os anos 2023 e 2024, a porcentaxe para incrementar será o mesmo que se aplique á táboa salarial e terán efectividade a partir do día seguinte en que a Comisión negociadora aprobe as táboas para cada un deses anos

### **Artigo 20.- Bolsa de vacacións**

Establécese unha axuda de xantar/bolsa de vacacións cunha contía que figura nas distintas táboas salariais anexas e que se fará efectiva aos traballadores/as ao comezo do seu período de vacacións. O persoal de novo ingreso percibirá a parte proporcional ao tempo traballado. Esta cantidade non será absorbible durante a vixencia deste convenio.

### **Artigo 21.- Roupa de traballo e aseo**

O traballador/a terá dereito a dúas fundas ou traxes de traballo a elección do traballador/a e dúas camisas por cada ano de servizo prestado, e a unha terceira en caso de necesidade, así como á entrega de dúas toallas por ano. Ao persoal de novo ingreso entregaráselle a dotación de dúas fundas ou traxes no momento da súa contratación, sempre que esta sexa igual ou superior a un mes, e sempre no ben entendido de que a súa duración será de seis meses.

Se o traballador/a causase baixa na empresa antes de rematar os seis meses de duración das pezas, e volve ser contratado novamente, terá que seguir utilizando as pezas que lle entregaron no seu día, e ata que estas cumpran o tempo regulamentario.

No entanto, nos traballos excepcionalmente sucios, como son o brascaxe e fornos de cocción, o número de pezas a entregar será de 3, no canto de 2, sen prexuízo de que así mesmo se lles atenda en calquera urxencia.

A empresa comprométese a manter en todo momento un stock suficiente para facilitar as entregas necesarias, así como a mellorar o tamaño e a calidade das toallas e demais pezas de traballo, se fose necesario.

Corresponderalle ao Comité de Seguridade e Saúde coidar o cumprimento do precedente compromiso.

Non obstante, nos traballos excepcionalmente sucios, como son a brascaxe e fornos de cocción, o número de pezas que se entreguen será de tres, en vez de dúas, sen prexuízo de que, así mesmo, sexa atendida calquera emerxencia.

As pezas entregaranse o 1 de outubro (equipamento de inverno) e o 2 de maio (equipamento de verán) de cada ano.

Cada mes de outubro e só aos traballadores/as expostos no seu posto a inclemencias meteorolóxicas, dotaranse dun chaquetón de abrigo ou chaleco, a elección do traballador/a, que terá unha duración de dous anos

Todo o anteriormente sinalado sobre dotación de prendas será de aplicación sempre e cando os servizos que se realicen non requiran a dotación de EPI específicos do posto de traballo.

A partir da firma do presente convenio, a empresa asume o lavado das seguintes pezas de traballo, coa periodicidade establecida a continuación:

- Pantalón e camisa: 1 á semana.
- Chaqueta: 1 cada 2 semanas
- Roupa abrigo: 1 ao mes durante os meses de inverno

Só en casos excepcionais, poderanse lavar as pezas de traballo cunha periodicidade inferior á pactada.

#### **Uso da roupa:**

Os usuarios/as están obrigados a presentarse con ela nos seus postos de traballo. Deberán poñer a debida dilixencia na súa conservación e limpeza. Por ser propiedade da empresa, só poderá usarse durante as horas de servizo.

Se durante a vida asignada ás pezas os usuarios cesasen no servizo á empresa, rexerá o disposto no parágrafo segundo deste artigo. Terminado o período de vida, ou cando sexan dadas de baixa, pasarán a ser propiedade dos seus usuarios.

No caso de substitución de EPI, os equipamentos substituídos serán devoltos obrigatoriamente á empresa.

#### **Artigo 22.- Recoñecemento médico**

A empresa garantirá os elementos necesarios para unha vixilancia específica, en relación cos riscos dos postos de traballo, axustándose aos protocolos específicos establecidos polo ministerio correspondente.

Salvo que o traballador optase por utilizar o seu vehículo propio para desprazarse ao centro sanitario onde será efectuado o recoñecemento médico, a empresa virá obrigada a facilitar o medio de transporte con condutor.

Especial atención corresponderá aos postos con riscos para o embarazo e a lactación.

Todo traballador/a terá o dereito e a obriga de pasar, como mínimo, un recoñecemento ao ano. Os recoñecementos realizaranse, agás imprevistos, entre o 1 de marzo e o 30 de xuño de cada ano.

#### **CAPÍTULO SÉTIMO.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN E PARTICIPACIÓN**

##### **Artigo 23.- Comité de Empresa**

O Comité de Empresa é o órgano máximo de representación colexiada do persoal no centro de traballo.

Os compoñentes do Comité de Empresa disporán dun crédito de DEZASEIS HORAS MENSUAIS, retribuídas como horas realmente traballadas, para o exercicio das súas funcións.

As ditas horas poderán ser computadas bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Quedan excluídas do conxunto destas horas as que correspondan a reunións convocadas pola Dirección da empresa e as dedicadas á negociación colectiva.

O Comité de Empresa disporá dun local para o desenvolvemento das súas funcións. Tamén se disporá dun taboleiro de anuncios. Os membros do Comité de Empresa ou delegados/as de persoal non poderán ser despedidos nin sancionados dentro do período do exercicio das súas funcións nin nos dous anos seguintes ao seu mandato, sempre que o despedimento ou a sanción se baseen na acción do traballador/a no exercicio das súas funcións.

Se a representación dos traballadores/as o solicita, a empresa adquire o compromiso de ter reunións con carácter trimestral onde informará á dita representación do establecido nos artigos 64 e 65 do Estatuto dos Traballadores.

#### **Artigo 24.-Seccións sindicais**

A empresa reconece as seccións sindicais no seu seo e outorga aos seus membros as mesmas garantías que aos membros do Comité de Empresa.

As distintas seccións sindicais poderán:

- a) Facer propaganda sindical ou laboral a través do taboleiro de anuncios asignado ao Comité de Empresa.
- b) Cobrar as cotas sindicais dentro do horario de traballo sen interromper o proceso produtivo.
- c) En caso de solicitalo, cobrar as cotas sindicais a través da nómina, coa autorización expresa do interesado.
- d) Convocar asembleas fóra do horario de traballo.
- e) As ditas horas poderán computarse bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

As seccións sindicais presentes no asinamento deste convenio gozarán dun crédito mensual de DEZASEIS HORAS cada unha para o exercicio das súas actividades. Estas seccións sindicais son CCOO, CIG y UGT

#### **Artigo 25.- comité de Seguridade e Saúde**

Estarase a todo o disposto na vixente Lei de prevención. Os seus membros poderán ser elixidos pola asemblea entre os seus traballadores/as. As súas funcións irán encamiñadas a controlar e velar polo cumprimento da lexislación en materia de seguridade e saúde. Se o risco de accidente for inminente, o Comité de Seguridade e Saúde poderá acordar a paralización das actividades ata que se solucione o motivo de perigo.

O Comité de Seguridade e Saúde reunirse unha vez ao mes, dentro das horas de traballo, sen prexuízo daqueles casos especiais que, pola súa gravidade, requiran unha reunión extraordinaria.

Cada membro do Comité de Seguridade e Saúde dispoñerá dun crédito de 4 horas mensuais retribuídas como horas realmente traballadas para o exercicio das súas funcións, dentro das que non se computarán as horas utilizadas para a reunión mensuais nin para posibles investigacións de accidentes ou incidentes.

As ditas horas poderán computarse bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

#### **Reglamento de funcionamento interno do Comité de Seguridade e Saúde**

En cumprimento do disposto no artigo 38 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, créase o Comité de Seguridade e Saúde Laboral do centro de traballo da empresa CYRGASA, como órgano paritario e colexiado de participación, coordinación e consulta en materia de prevención, no que se atenderá ás especialidades de cada posto de traballo, en orde a promover os programas adecuados para reducir os riscos laborais e mellorar os ambientes de traballo, perfeccionando os niveis de protección.

Este Reglamento ten como finalidade regular de forma sistemática, ordenada e precisa o funcionamento do citado Comité, garantindo a participación colexiada no deseño da política de prevención de riscos laborais e no control da execución das medidas destinadas a promover mellóraa das condicións de traballo, dando así cumprimento ao disposto no apartado 3 do citado artigo 38, que establece que o Comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Na súa virtude, e por acordo unánime dos integrantes do comité de seguridade e saúde de CYRGASA en sesión celebrada o día 16 de Setembro de 2015, apróbase o presente reglamento, de acordo co seguinte articulado:

#### **Disposicións Xerais**

**1º. Denominación.-** O Comité de Seguridade e Saúde Laboral de CYRGASA é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

**2º. Actuacións.-** As actuacións que leve a cabo o Comité de Seguridade e Saúde deberán realizarse de forma conxunta, previo acordo por escrito e, en calquera caso, con representación de ambas partes.

**3º. Composición.-** O comité de Seguridade e Saúde de CYRGASA está formado polos delegados e delegadas de prevención dunha parte, e polos representantes da empresa, en número igual ao de delegados e delegadas de prevención, por outra.

**4º. Presidente e Secretario.-** O cargo de Presidente e Secretario recaerán indistintamente sobre un membro da parte empresarial ou dos delegados e delegadas, a proposta de cada unha das partes, e segundo acordo que se adopte en CSS. Devanditos cargos terán unha duración anual e faranse por quendas rotativos.

**5º. Duración.-** A duración do mandato dos membros do Comité de Seguridade e Saúde será de catro anos.

Cando algún dos delegados e delegadas de prevención cese no exercicio da súa actividade, por causas xustificadas, antes de finalizar o período correspondente, a parte afectada procederá a designar un novo representante.

**6º. Competencias.-** O CSS coñecerá das cuestións relacionadas coa prevención de riscos laborais, as súas competencias e facultades serán as tipificadas no artigo 39 da LPRL.

Corresponden as seguintes funcións:

- a) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos laborais. Para ese efecto, no seu seo debateranse antes da súa posta en práctica e no referente á súa incidencia na prevención de riscos os proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías, organización e desenvolvemento de actividades de protección e prevención a que se refire o artigo 16 da lei de Prevención, e proxecto e organización da formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propoñendo á empresa mellóraa das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.
- c) Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do servizo de prevención, no seu caso.
- d) Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridad física dos traballadores, ao obxecto de valorar as súas causas e propoñer as medidas preventivas oportunas.
- e) Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no centro de traballo, realizando para ese efecto as visitas que estime oportunas.
- f) Colaborar coa Dirección da empresa en mellóraa da acción preventiva.
- g) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución das normativas sobre prevención de riscos laborais.

**7º. Colaboración coa Inspección de Traballo.-** Nas visitas aos centros de traballo para a comprobación do cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, o Inspector de Traballo e Seguridade Social comunicará a súa presenza, entre outros, o Comité de Seguridade e Saúde, a fin de que poidan acompañarlle durante o desenvolvemento da súa visita e formularlle as observacións que estimen oportunas, a menos que considere que ditas comunicacións poidan prexudicar o éxito das súas funcións.

**8º. Garantías.-** Aos delegados e delegadas de prevención, como representantes dos traballadores e traballadoras, seralles de aplicación o previsto no artigo 68 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, relativo a materia de garantías e ao tempo utilizado para o desempeño das funcións previstas na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Os asistentes ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde deberán gardar sixilo sobre as informacións ás que tivesen acceso por razón do seu cargo.

**9º. Reunións ordinarias e extraordinarias.-** O Comité de Seguridade e Saúde reunirse de forma ordinaria mensualmente e de forma extraordinaria cando o solicite unha das partes.

O presidente convocará, ademais, reunión extraordinaria cando se de algunha das seguintes situacións:

- a) Accidente de traballo grave
- b) Incidentes con risco de poder ocasionar un dano grave aos traballadores.
- c) A solicitude de polo menos, unha terceira parte dos seus membros, mediante escrito motivado.

**10º. Adopción de acordos.-** Os acordos do Comité serán adoptados por maioría simple. En caso de empate abrirase unha quenda de intervencións e realizarase unha nova votación. O CSS acordará o procedemento para resolver os casos de empate.

Non poderá ser obxecto de acordo ningún asunto que non figure na orde do día, salvo que estean presentes a totalidade dos seus membros e sexa declarada a urxencia do asunto por unanimidade.

**11º.- Participación en reunións.-** Nas reunións do CSS poderán participar con voz pero sen voto:

- a) Delegados sindicais
- b) Os responsables técnicos da prevención na empresa que non estean incluídos na composición do CSS.
- c) Nas mesmas condicións poderán participar traballadores da empresa que conten cunha especial cualificación información respecto de concretas cuestións que se debatan na reunión.
- d) Técnicos en prevención alleos á empresa, sempre que así o acorde o propio CSS



**12º. Actas e orde do día.-**

a) Ao finalizar cada reunión levantarase un Acta na que deberá quedar reflectido:

- Lugar e día da reunión
- Asistentes
- Temas expostos
- Temas pendentes
- Acordos adoptados
- Data da próxima reunión do Comité
- Asina e nome dos asistentes

b) O Secretario encargarse de redactar e pasar a ordenador a acta das reunións e entregará unha copia a cada membro do Comité na seguinte reunión, previa firma da mesma

c) Como mínimo unha semana antes da seguinte reunión, Presidente e Secretario, elaborarán a orde do día incluíndo:

- Temas pendentes de reunións pasadas
- Novos temas que aparezan no transcurso do mes desde a última reunión

Unha vez confeccionado a orde do día, darano a coñecer ao resto dos membros do Comité, como mínimo cunha semana de antelación á celebración da reunión convocada.

**13º. Modificación do Regulamento.-** Este Regulamento poderá ser modificado a petición dun terzo dos compoñentes do Comité de Seguridade e Saúde. O acordo de modificación deberá ser aprobado por dous terzos, polo menos, dos seus compoñentes

**Artigo 26.- Dereito de reunión e asemblea**

As asembleas de traballadores/as que se realicen no centro de traballo rexeranse de conformidade coa normativa vixente, moi especialmente, en canto á facultade de convocatoria, presidencia, persoas alleas á empresa que deban asistir, orde do día dos asuntos que se han tratar, comunicación á dirección da empresa, forma de realización, lugar de reunión, votacións e demais dereitos e obrigas.

Cando se trate de asembleas informativas sobre negociación colectiva, deberán cumprirse, ademais dos requisitos expostos, os seguintes:

- a) que se comunique ao xefe de obra cunha antelación mínima de 48 horas;
- b) que a súa realización teña lugar fóra das horas de traballo. Neste caso, a empresa aboará, con carácter de ordinarias, ata un máximo de TRES HORAS ANUAIS.

**CAPÍTULO OITAVO.- RETRIBUCIÓN****Artigo 27.- Conceptos retributivos**

A retribución estará integrada polos conceptos retributivos que se indican a continuación e cuxa contía figura recollida no anexo salarial:

- salario base
- plus de xefatura de equipo
- plus de réxime de quendas
- plus de nocturnidade
- plus de domingos
- gratificacións extraordinarias
- horas extraordinarias
- complemento salarial festivo
- bolsa de vacacións
- axudas de custo
- antigüidade
- plus quenda
- plus sabado

· cambio quenda porto

## **Artigo 28.- Regulación dos distintos conceptos**

### **28.1.- Salario base**

Segundo as táboas salariais anexas.

### **28.2.- Nocturnidade**

Terán a consideración de traballos nocturnos os efectuados entre as 22 horas e as 6 horas, respondendo a súa regulación aos seguintes criterios:

- a) Traballando no dito período menos de CATRO HORAS, cobrarase a bonificación das catro horas traballadas no período nocturno.
- b) Se exceden de CATRO HORAS as realizadas no dito período, percibirase a bonificación correspondente a todas as horas da xornada, estean ou non comprendidas no dito período nocturno.
- c) Para os 3 anos de vixencia de convenio, páctase un incremento de 2 € para cada anualidade.

O importe de 2022 figura nas táboas salariais anexas.

### **28.3.- Réxime de quendas**

Polo feito de desempeñar o traballo en réxime de quendas, percibirase un plus cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

Ningún traballador/a poderá opoñerse a ocupar, en calidade de «correquendas», a quenda de traballo que lle ordene a empresa para substituír a ausencia do titular, logo do aviso segundo a práctica de costume.

Se por este motivo chegase un traballador/a a realizar a dita función de «correquendas» 100 días ou máis, cobrará o plus de quendas durante todo o ano.

En todo caso, entre o final da xornada ordinaria e o inicio do traballo en «correquendas» mediará un tempo non inferior a doce horas.

O incremento para este concepto será de:

Ano 2022: 1€ cada día

Ano 2023: 6%

Ano 2024: 6%

### **28.4.- Xefatura de equipo**

O persoal que desempeñe a función de xefe de equipo percibirá un plus, cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

### **28.5.- Plus de domingos**

O persoal de quendas que, como consecuencia do seu propio réxime de traballo, estea obrigado a traballar en domingos percibirá por cada domingo traballado un plus cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

### **28.6.- Complemento salarial festivo**

O seu valor figura na táboa salarial anexa e percibirano os traballadores/as de quendas que traballen en días festivos, excluídos os domingos.

### **28.7.- Plus sábados**

O persoal de quendas que, como consecuencia do seu propio réxime de traballo, estea obrigado a traballar en sábados, percibirá, por cada sábado traballado, un plus cuxo valor figura nas táboas salariais anexas. Este plus non se retribuirá no suposto de que o sábado coincida co festivo, en cuxo caso cobrarase o complemento salarial festivo.

Acórdase que durante os 3 anos de vixencia do presente convenio, o importe do plus sábado quedará equiparado ao do plus domingo, de tal forma que a partir do 01.01.2025, ambos os conceptos terán igual contía.

### **28.8.- Horas extraordinarias**

O valor de cada hora extraordinaria traballada, segundo a súa distinta clasificación, é o que figura nas táboas salariais anexas.

### **28.9.- Gratificacións extraordinarias**

As gratificacións extraordinarias son dúas: gratificación do 25 DE XULLO e gratificación de NADAL

Cada unha destas pagas terá o valor que figura nas táboas salariais anexas, e aboaranse, como máximo, o día anterior ao 16 de xullo e 20 de decembro, respectivamente.

Estas gratificacións aboaranse en proporción ao tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se xera.

### **28.10.- Gamas de produción**

#### **28.10.1.- Prima de carga e descarga**

Establécese unha prima en función da tonelaxe de carga e descarga de buques, da seguinte contía:

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

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

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

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

Estas cantidades serán aboadas aos traballadores/as actualmente asignados ao cadro de persoal dos servizos do porto e que ascenden a trinta e un, na forma que a seguir se expresa:

— Pártese dunha previsión anual de carga e descarga para o ano 2022 de 110.000 Tm de carga de aluminio e ánodos, 1.200.000 Tm de descarga de bauxita, 75.000 Tm de descarga de coque.

— Estas previsións distribuídas entre o número dos traballadores/as do cadro de persoal anteriormente indicados dá unha prima cuxa contía se reflicte nas táboas salariais anexas, suposta unha plena presenza, que percibirán todos os meses de traballo, agás o de vacacións.

— As faltas de asistencia nos días de carga e descarga, sexa cal for o motivo da ausencia, levarán consigo a dedución da parte proporcional correspondente, que se estima nun onceavo da prima mensual por cada día de traballo de carga e descarga.

— A prima mensual por carga e descarga que se fixa nas táboas salariais enténdese como una garantía provisional da que realmente corresponde pola tonelaxe efectiva que se realice durante o ano, aínda que se fará un seguimento semestral de resultados.

— No suposto de que a tonelaxe efectivamente cargada ou descargada fose superior á prevista, a diferenza resultante por aplicación da tarifa pactada aboaráselles aos traballadores/es.

Pola contra, se a tonelaxe efectivamente cargada ou descargada fose inferior á prevista, a empresa tomará ao seu cargo —isto sen desconto ningún a cargo dos traballadores/as— a diferenza ata un 20%, e unicamente deducirá aos traballadores/as nas primas do semestre seguinte o que exceda do dito 20%, sen prexuízo da liquidación final que ao remate do ano corresponda.

#### **28.10.2.- Brascaxe**

Os traballadores/as que presten os seus servizos en brascaxe percibirán as seguintes primas dentro da súa gama de produción.

— Por facer unha xunta pequena: percibirán a retribución correspondente a unha xornada ordinaria, sexa cal for o tempo empregado. O equipo que realice esta actividade estará formado por cinco persoas que tamén atenderán a fragua.

— Por facer unha xunta grande: o equipo para unha xunta grande formarano cinco persoas, que atenderán tamén a fragua. O tempo para realizar unha xunta grande fixase en 16 horas ou o equivalente a 2 xornadas ordinarias. Estímase que en cada xornada debe facerse media xunta.

De empregaren menos tempo, aboaráselles a retribución correspondente a unha xornada ordinaria, sexa cal for o tempo empregado, máis unha prima por xunta; a contía figura nas táboas salariais anexas. Se por circunstancias non imputables ao traballador/a non se remata a tarefa diaria no tempo sinalado, os traballadores/as comprométense a permanecer nese traballo ata o seu remate, dados os prexuízos que carrexaría deixar inacabado o traballo sinalado para cada xornada.

Os traballadores/as afectos a esta instalación, suposta unha plena presenza e unha produción media de DEZ CUBAS POR MES, percibirán unha prima mínima cuxa contía figura nas táboas salariais anexas.

#### **28.10.3.- Carretilleiros**

Os carretilleiros, independentemente das primas que lles corresponden por participaren na carga e descarga no porto, percibirán un complemento condicionado a ter a máquina en perfecto estado de conservación en todo momento e cuxa contía figura nas táboas salariais anexas.

#### **28.10.4.- Guindastrista**

Participarán na proporción que lles corresponda na prima de carga e descarga no porto.

### **28.10.5.- Fornos de cocción de ánodos**

Os traballadores/as que presten os seus servizos en fornos de cocción de ánodos, suposta unha plena presenza e un rendemento correcto, percibirán unha prima cuxa contía se establece nas táboas salariais anexas.

### **28.11.- Antigüidade**

Os traballadores/as comprendidos neste convenio percibirán aumentos periódicos por anos de servizo, consistentes no aboamento de trienios na contía do 4% do salario base de referencia correspondente á categoría na que estean clasificados, cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas, e que percibirán nos doce meses do ano e as dúas pagas extras.

### **28.12.- Axudas de custos**

Todos os traballadores/as que por necesidades e orde da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas da do centro de traballo, gozarán sobre o seu salario da compensación que se reflicte nas táboas salariais anexas. . Mentres dure o desprazamento, esta compensación percibirase por día natural.

Os días de saída xerarán idéntica axuda de custo e, nos de chegada, quedarán reducidas á metade, cando o interesado/a durma no seu domicilio, a menos que tivese que realizar fóra as dúas comidas principais.

Se os traballos se efectúan de forma tal que o traballador/a só teña que realizar fóra do lugar habitual o xantar, percibirá media axuda de custo.

As viaxes de ida e volta serán sempre por conta da empresa, que estará obrigada a facilitar billete de primeira clase a todos os traballadores/as, con independencia da súa categoría profesional, coa excepción das viaxes en transporte aéreo, marítimo ou trens especiais, que serán de segunda clase ou turista.

Se, por circunstancias especiais, os gastos orixinados polo desprazamento superan o importe das axudas de custos, o exceso deberá aboalo a empresa, logo de coñecelo esta e da posterior xustificación.

Non se adquire dereito a axuda de custos cando os traballos se realicen en locais pertencentes á mesma industria na que non se presten servizos habituais, se non están situados a unha distancia que exceda de tres quilómetros da localidade onde está localizada a industria. Aínda cando supere a dita distancia, non se xerarán axudas de custos cando a localidade onde se vaia realizar eventualmente o traballo resulte ser a residencia do traballador/a, sempre que, independentemente desta circunstancia, non se lle ocasione prexuízo económico determinado.

Nos casos en que os traballos se realicen en locais que non sexan os habituais, a empresa debe aboar sempre os gastos de locomoción ou proporcionar os medios adecuados de desprazamento.

### **28.13.- Plus quenda**

Aqueles traballadores/as que de maneira puntual e esporádica deban desenvolver o seu traballo en réxime de quendas, percibirán un plus quenda cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

O incremento será do 1 € para 2022, tendo para as anualidades 2023 e 2024 o incremento salarial pactado.

### **28.14.- Plus cambio quenda porto**

Para compensar os posibles excesos de xornada dos traballadores afectados pola esixencia do cambio de quenda no posto de traballo do porto, a empresa abonará a cada traballador, por cada día en que se produza este feito unha curmá cuxo valor figura nas táboas salariais anexas

### **28.15.- Mensualización da nómina**

As retribucións que, para cada categoría, figuran nas táboas salariais anexas ao convenio colectivo —salario anual—, corresponden á xornada pactada no artigo 7, en cómputo anual, suposta unha plena presenza.

Non obstante, por acordo das partes e malia a irregularidade na distribución da xornada, co obxecto de manter unha certa uniformidade nas percepcións mensuais dos traballadores/as, as ditas retribucións serán aboadas en doce mensualidades, cuxo importe «mensual» e «diario», suposta unha plena presenza, aparece reflectido na segunda e terceira columnas das citadas táboas salariais.

### **28.16- Pluses que desapareceron**

Conforme ao pactado en anteriores negociacións, quedou eliminada a chamada «axuda de economato», cuxo importe quedou integrado nas pagas extras de xullo e Nadal, entendéndose, non obstante, que a dita integración non desvirtúa a natureza e finalidade da axuda recollida nos convenios anteriores.

Desapareceron, igualmente, do artigo 25 de convenios anteriores, os conceptos de «plus de asistencia» e «plus de desprazamento», e integráronse no plus convenio. Tal e como se expresa no parágrafo que antecede, esa integración non desvirtúa a natureza e finalidade que os mencionados conceptos tiñan en convenios anteriores.

Do mesmo xeito, desapareceron desde o 1 de xaneiro de 2009 o «plus convenio» e o «plus tóxico, penoso e perigoso», que quedaron integrados no salario base. Esta integración non desvirtúa a natureza e finalidade que os mencionados conceptos tiñan en convenios anteriores.

### **28.17.- Estrutura salarial**

A partir do 1 de xaneiro de 2009, acórdase modificar a estrutura salarial e adaptarse ás cantidades que se establezan para cada un dos conceptos.

Non obstante, queda pactado neste convenio que os transvasamentos e pluses que desaparezan conservarán a finalidade e natureza que tiñan neste e anteriores convenios.

### **28.18.- Cláusula de garantía**

Establécese de igual forma, a partir de xaneiro de 2009, un salario base de referencia por categoría, cuxos valores aparecen nas táboas salariais anexas, e cuxa finalidade será garantir calquera desprazamento futuro fóra do pactado en convenio, e que teña relación co salario base que figura na táboa salarial.

### **Artigo 29.- Mobilidade funcional e traballos de categoría superior**

En caso de necesidade, ben por falta de traballo na propia instalación ben por calquera outra emerxencia, os traballadores/as estarán obrigados a prestar servizos en calquera outra instalación ou traballo que lles sexan encomendados polos seus mandos, sen outras limitacións que as sinaladas no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores e sen prexuízo do respecto dos seus dereitos profesionais e económicos que se prevén no citado texto legal.

Se o exercicio de tales traballos supuxer a realización de funcións de categoría superior, pero non procedese legal ou convencionalmente o ascenso á dita categoría, o traballador/a terá dereito á diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice.

Cando a realización de tales funcións superiores fose por un período superior a catro meses consecutivos nun ano, outorgaráselle a dita categoría superior.

### **29.1.- Ascensos**

O ascenso dos traballadores/as a postos que impliquen mando ou confianza, será de libre designación da empresa.

Para o resto das categorías profesionais, tanto cando sexa necesario cubrir as porcentaxes previstas na normativa de aplicación, como para cubrir as vacantes que se produzan, de cada tres, unha proverase por antigüidade, salvo que se acredite a carencia de aptitude no traballador/a, e as outras dúas por concurso, unha vez superadas as probas de aptitude.

Corresponderá á empresa, previo informe preceptivo da representación dos traballadores, determinar o contido das probas que procedan, no seu caso, tanto para acreditar a aptitude do traballador para o seu ascenso por antigüidade, como as que deberán superar os traballadores para acceder ao concurso que posibilite o ascenso por esta modalidade.

No caso de que se producise desacordo, por estimar a representación dos traballadores que o sistema carece da obxetividade requirida, en reunión conxunta, ambas partes tratarán de alcanzar unha solución. De persistir o desacordo, poderá acudirse á Comisión de Interpretación e Vixilancia que se contempla na Disposición Final 1ª do presente Convenio, e en último termino, á regulación que se contén no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo.

Polo que respecta ao concurso, unha vez que o traballador supere as probas teórico-prácticas que se establezan, a selección levarase a cabo de conformidade coas puntuacións que resulten de valorar as seguintes materias:

- a) Titulación adecuada: de 0 a 2 puntos
- b) Coñecemento do posto de traballo: de 0 a 2 puntos
- c) Historial (cursos de formación relacionados co posto): de 0 a 2 puntos
- d) Desempeño de traballos de superior categoría: de 0 a 2 punto
- e) Permanencia no posto correspondente á categoría profesional superior: de 0 a 2 puntos.

O Tribunal do Concurso estará integrado por catro membros, dous en representación da empresa e outros dous dos traballadores, que serán designados polo Comité de Empresa.

Na aplicación deste artigo, respectarase igual dereito de todos os traballadores/as á promoción, sen que caiba discriminación algunha por razóns de idade, sexo, raza, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

### **Artigo 30.- Días de pagamento e anticipos**

A liquidación de cada mensuralidade farase efectiva o día 14 ou o anterior hábil, se aquel coincidise con domingo ou festivo.

A empresa fará efectivos os salarios correspondentes mediante transferencia bancaria domiciliada. Esta comprométese a que a listaxe de transferencias estea en poder do banco co que ela traballa, polo menos, un día antes da data de pagamento.

Non obstante, o persoal terá dereito a percibir, se o solicita, un ANTICIPO mensual que non poderá exceder do 90% dos salarios xerados. O pagamento farase efectivo o día 28 de cada mes, ou o anterior hábil, se aquel coincidise con domingo ou festivo, efectuándose o aboamento como na actualidade.

### **Artigo 31.- Préstamos**

Créase un fondo de préstamos sen xuro de catorce mil euros, a disposición dos traballadores e traballadoras.

#### **31.1 Regulación**

- a) A súa contía por traballador/a será, como máximo, o equivalente a dous meses do seu salario base do convenio.
- b) A devolución efectuarase en doce fraccións iguais, coincidentes coas mensualidades dos doce meses naturais seguintes á súa percepción.
- c) O vencemento da débeda, en caso de termo da relación laboral, producirase de forma automática e na totalidade da contía o pendente no mesmo momento de se producir aquela.
- d) Os préstamos previstos neste apartado terán un límite máximo de cartos en circulación para o conxunto dos traballadores/as afectados no convenio de 14.000 euros.
- e) Mensualmente, a comisión paritaria facilitará ao conxunto dos traballadores/as información relativa ao estado de amortizacións e novas peticións.

#### **31.2. Obxecto e é ámbito de aplicación**

O obxecto e ámbito de aplicación deste regulamento consiste en regular os préstamos establecidos no artigo n.º 31 do convenio colectivo e que esta empresa outorga ao seu persoal consonte a seguinte normativa.

#### **31.3 Solicitude, forma e motivos**

A solicitude de petición deberá dirixirse á comisión paritaria (empresa/comité de empresa). Esta comisión formarana as mesmas persoas que as do fondo asistencial, facendo constar na dita solicitude o seguinte:

- a) Identidade do solicitante.
- b) Circunstancias dos familiares que permanentemente convivan con el.
- c) Circunstancias persoais referidas á petición.
- d) Outros datos que o petionario considere de interese, para identificar e xustificar o obxecto que vai adquirir ou gasto que realizará, facturas, orzamentos, etc., que fundamenten a petición do préstamo.

#### **31.4 Requisitos e preferencias para a súa concesión**

Os traballadores/as, ante unha necesidade debidamente xustificada, poderán solicitar un préstamo cuxa contía non poderá exceder de dúas mensualidades do seu salario base de convenio

Os requisitos e preferencias serán os seguintes:

- a) A quen nunca se lle outorgou outro préstamo.
- b) Existencia dalgunha enfermidade, ben do traballador, ben dalgún membro da familia que habitualmente conviva con el e orixine gasto extraordinario.
- c) Reparacións necesarias para a normal conservación e utilización da vivenda.
- d) Reformas importantes na vivenda, por aumento de familiares a cargo do empregado. Adquisición de enxoval para aquela.
- e) Axuda económica necesaria para efectuar a titulación oficial da vivenda habitual mediante escritura pública.
- f) Persoal solteiro que vaia contraer matrimonio nun prazo máximo non superior a tres meses, contados a partir da data de petición.
- g) Por bautizo, comuñón ou matrimonio dun fillo/a.
- h) Traballadores/as con aumento de familiares ao seu cargo.
- i) Traballadores/as con menor poder adquisitivo.
- j) Traballadores/as que realicen o segundo ou sucesivos equipamentos da súa vivenda e que non teña pendente de reintegro ningún préstamo coa empresa.
- k) Ser desaloxados da vivenda habitual que ocupa por algunha causa allea á propia vontade e ter que axeitar o enxoval.
- l) Outras circunstancias imprevistas que, a criterio da comisión paritaria, motiven dificultades económicas importantes ao traballador/a.

### 31.5 Fondo, contía do crédito y amortizacións

De conformidade co artigo 31 do convenio colectivo, establécese un fondo de 14.000 euros. Igualmente, o importe máximo do préstamo que se conceda será o equivalente a dúas mensualidades do seu salario base do convenio que figura na táboa salarial do citado convenio.

O prazo máximo de amortización será de doce pagamentos consecutivos, dentro dun ano, contado a partir do mes seguinte ao da data da súa concesión, sen que se acumule xuro ningún. Non se poderá solicitar de novo ata non ter liquidado totalmente o anterior.

### 31.6 Obrigas do traballador

O traballador/a deberá entregar á comisión paritaria unha copia do documento que xustifique o gasto que realice.

O traballador/a deberá destinar o préstamo, única e exclusivamente, para o uso ao que se lle autorizou.

A comisión paritaria obrigará a amortizar anticipadamente o préstamo nos seguintes casos:

- a) Por falsidade dalgún dos datos solicitados.
- b) De existir manifesto incumprimento das normas establecidas no regulamento.
- c) Por extinción da relación laboral coa empresa.

### Artigo 32.- Incremento salarial

Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, salvo para aqueles para os que se estableza unha subida distinta aplicaranse os seguintes incrementos:

- 2022: 6% sobre as táboas iniciais de 2022
- 2023: 2,5%, sobre as táboas finais de 2022
- 2024: 2,5%, sobre as táboas finais de 2023

**Revisión salarial:** Salvo para aqueles conceptos que teñan un incremento distinto ao indicado neste artigo, acórdase unha revisión salarial que se reflexará en taboas salariais de:

- Para o ano 2022 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2022 rexistre un incremento superior ao 6%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 6% pactado
- Para o ano 2023 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2023 rexistre un incremento superior ao 2,5%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2,5% pactado.
- Para o ano 2024 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2024 rexistre un incremento superior ao 2,5%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2,5% pactado.

### Artigo 33.- Premios a xubilación

Recoñécese un permiso retribuído, en función dos anos de antigüidade na empresa á data de xubilación:

- Entre 20 e 25 anos de antigüidade: 5 días laborais de permiso retribuído.
- Entre 25 e 30 anos de antigüidade: 10 días laborais de permiso retribuído.
- 30 ou máis anos de antigüidade: 15 días laborais de permiso retribuído.

### DISPOSICIÓNS FINAIS

#### Disposición final primeira: Comisión de Interpretación e Vixilancia

1. Créase unha comisión paritaria composta por 3 membros designados por cada unha das partes, empresarial e social, coas funcións que se especifican nos apartados seguintes:

#### Representación da empresa:

- D. José Luis Anello Vázquez
- D. Diego Hernández Arribas
- D.<sup>a</sup> Natalia Redondo Canal

#### Representación dos traballadores/as:

- D. Diego Fernández Martínez
- D. Vicente Pigueiras Devesa

#### D. Rubén Torvisco Sarmiento

Reunirse a petición de calquera das partes, e previa convocatoria do Presidente da mesma nun prazo máximo dunha semana dende a súa convocatoria; con excepción de que algún dos membros titulares da comisión de se atope de viaxe por razóns de traballo, en cuio caso celebrárase a reunión de inmediato ó seu regreso. Poderán asistirlos asesores que estimen oportunos cada unha das partes.

O cargo de Presidente será rotatorio por períodos de seis meses en cada unha das partes.

2. Os acordos da comisión paritaria adoptaranse en todo caso por unanimidade e, aqueles que interpreten este convenio terán a mesma eficacia que a norma que fose interpretada.

3. A comisión paritaria reunirse sempre que o estime necesario unha das partes, e a convocatoria será asinada pola totalidade dos membros da parte solicitante.

Desígnase como sede da comisión paritaria a do centro de traballo (Carretera de Acceso Alcoa s/n. San Ciprián, Cervo)

4. Funcións da comisión paritaria:

a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio, e para entender daquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, así como para coñecer e, no seu caso, resolver, sobre as materias que se lle encomendan neste convenio e sobre as que, en acordos posteriores pódanselle atribuír.

b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.

c) Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que, por norma legal, podan corresponder ós organismos competentes.

d) A instancia dalgunha das partes mediar e/ou intentar conciliar, no seu caso, e previo acordo das partes e a solicitude delas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo ou individual poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.

e) Cantas outras funcións tendan a maior eficacia práctica do presente convenio ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte del.

5. Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analiza o problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

a. Exposición sucinta e concreta do asunto.

b. Razóns e fundamentos que entenda que asistan ó propoñente.

c. Proposta e petición concreta que se lle formule á comisión.

Ó escrito proposta xuntarásele cantos documentos se consideren necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

6. A comisión poderá recabar, por vía de ampliación, canta información ou documentación se estime pertinente para unha ou máis completa información do asunto; para este efecto, nos asuntos de carácter ordinario concederásele ó propoñente un prazo que non poderá exceder de catro días hábiles.

Os asuntos sometidos á comisión paritaria revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios; por regra xeral terán a condición de extraordinarios todos aqueles asuntos que teñan establecido un prazo determinado na lei para o seu exercicio administrativo e/ou xurisdiccional.

Nos ordinarios, a comisión paritaria deberá resolver no prazo de 10 días; nos extraordinarios, resolverá no prazo máximo de tres días hábiles.

7. A comisión, una vez recibido o escrito proposta, disporá dun prazo non superior a 10 días para resolvela cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitilo oportuno ditame. Transcorrido dito prazo sen se producir resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

8. Os acordos adoptados pola comisión paritaria serán vinculantes e de obrigado cumprimento para ambas as partes, sen que isto poida coartar o dereito de calquera traballador que considere lesionados os seus dereitos a que poida reclamar pola vía que considere oportuna.

#### **Disposición final segunda: normativa complementaria**

Para o non previsto neste convenio, rexerá o disposto na derogada Ordenanza de Traballo para a actividade de limpeza de edificios e locais, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes.

#### **Disposición final terceira: traballadores/as que prestan os seus servizos no porto**

Unha vez establecido o novo réxime de traballo no porto, así como o persoal adscrito a el, este desenvolverá toda clase de labores inherentes á dita instalación.



**Disposición final cuarta: acordo de formación continua**

Durante a vixencia deste convenio, as representacións que o asinan establecerán un calendario de reunións co fin de regular un sistema de formación profesional continua ou o sistema que a substitúa, que afectará a todos os traballadores/as encadrados no seu ámbito de aplicación e que permita mellorar os seus coñecementos profesionais e a capacidade produtiva dos seus métodos de traballo.

**Disposición final quinta: Resolución extraxudicial de conflitos**

As partes firmantes do Convenio Colectivo acordan adherirse ao ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AGA) e aos que puidesen substituírle durante a vixencia deste Convenio, comprometéndose a someter as controversias, tanto colectivas como plurais, que se produzan entre as partes afectadas polo presente Convenio aos procedementos de mediación e arbitraje ante o Servizo de Solución Extraxudicial de Conflitos, regulado en devandito acordo e o seu reglamento de funcionamento, nos terminos establecidos no mesmo.

**Disposición final sexta: Clasificación profesional.**

Todos os traballadores afectados por este Convenio, quedarán adscritos a un determinado grupo profesional.

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración substancial do anterior método baseado en categorías profesionais, acórdase constituír unha Comisión Técnica Paritaria formada por 3 representantes dos traballadores e 3 representantes da empresa, que se reunirá cunha periodicidade semanal durante a vixencia do Convenio ata a completa adecuación e implantación do novo sistema de clasificación profesional, e a completa elaboración da descrición dos postos de traballo

En todo caso, os acordos da comisión técnica paritaria terán que contar co visto bo da comisión paritaria de interpretación e vixilancia

**Disposición final sétima: Parellas de feito**

As referencias feitas neste convenio ao cónxuxe ou esposa, entenderanse feitas ao compañeiro/a que, en situación estable e acreditada no rexistro correspondente, conviva co traballador/a.

**Disposición final octava: Revisión incapacidade permanente.**

Os traballadores que causen baixa na empresa como consecuencia do recoñecemento dunha incapacidade permanente, e esta quedara sen efecto por melloría mediante resolución administrativa ou sentenza xudicial firme, sempre que foran declarados aptos polos servizos médicos oficiais, a empresa procederá á súa contratación de existir vacante no seu posto de traballo ou noutro calquera para o cal estivera capacitado, asignándolle neste derradeiro caso a categoría profesional correspondente ás novas funcións, e recoñecéndolle a prioridade para ocupar a primeira vacante que se propuxera da categoría e especialidade que tiña antes do seu cese. De producirse unha vacante nunha categoría superior á inicialmente asignada ó traballador, pero inferior á que ostentaba no momento no que se lle recoñeceu a incapacidade, este terá prioridade para ocupala, repetíndose o proceso ata acadar a súa categoría no momento da incapacidade.

Se dita alta fose con restricións, a empresa comprométese, sempre que fose posible, a adaptar as condicións de traballado as novas condicións físicas e intelectuais do traballador.

**Disposición final novena.- Outros dereitos adquiridos**

Mentres que o cliente preste o servizo de comedor para o seu persoal, será con cargo á empresa o 51% do importe dos tickets de comida no comedor de Alcoa

Dereito á tarxeta de desconto do supermercado Familia en San Cibrao, mentres o cliente entregue ao seu persoal ditas tarxetas de desconto.

Abono da comida nos establecementos autorizados pola empresa, en caso de ter que variar o horario de comida por circunstancias propias da realización do traballo, nos termos establecidos no artigo 13.3

**ACTA COMPLEMENTARIA AO CONVENIO COLECTIVO PARA 2022 A 2024 DA EMPRESA CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S. A. (CYRGASA) PARA O SEU CENTRO DE TRABAJO DE SAN CIBRAO****ARTICULO 1 -. Xornadas irregulares**

Ante a complexidade dos traballos a realizar, si para dar a resposta necesaria fose preciso establecer xornadas irregulares, establécense as seguintes regras:

**Xornada continuada**

Naqueles casos claros en que se constate que un traballador/a vai ter exceso de horas normais a fin de ano, como por exemplo pasar esporadicamente de xornada normal a quendas e estas quendas coinciden coas datas da xornada continuada, apuntarásele 7+1 se se trata de luns a xoves ou 6+2 se é venres, co fin de non esperar á regularización de fin de ano.

En xornada partida por pasar esporadicamente de xornada normal a quendas non se descontará ao traballador/a diferenza de xornada.

Aquel traballador que por causas extraordinarias incorpórese á xornada normal e deba continuar ata a 01 horas, terá gañada a xornada seguinte.

#### Paradas de unidade e outros traballos en Planta

Nestas paradas ou outros traballos nos que un operario pasa a desempeñar quenda, mentres duren as tarefas indicadas, recoñecen ambas as partes que, traballando a quenda durante seis días consecutivos, corresponden tres días de descanso. Igual criterio seguirase coando se encadeen os 5 días da xornada semanal con algunha quenda.

Destes tres días, dous deles gozaranse finalizado o ciclo de seis días. O terceiro considerarase de libre disposición, podendo aproveitarse na data que o traballador/a elixa, sempre que o comunique ao seu mando con, polo menos, 48 horas de antelación ao día que desexe gozalo.

Concederase sempre que non implique problemas para o correcto funcionamento do servizo.

Nestes labores de paradas de unidade e outros traballos en planta, os traballadores/as non poderán traballar máis de sete días consecutivos e en todos os casos mediarán 12 horas de descanso entre xornadas

Se ao rematar os traballos non se cumpriu o ciclo de seis días, os descansos serán proporcionais aos días traballados en quendas. Si pola contra trabállanse 7 días consecutivos, sumaranse aos 3 días de descanso, a parte proporcional do 7º día.

#### Valoración de xornada para un operario/a que se incorporou á xornada normal, mándaselle interromper esta e vir noutro horario

Neste caso, con independencia das horas que traballe, aboaráselle a xornada normal completa.

De se lle ordenar que interrompa a xornada despois das 11 da mañá, retribuiranse ao prezo de extraordinarias todas as horas que fixese despois das 11 h e ata que se lle mandou interromper a xornada.

Igualmente, retribuiranse ao prezo de horas extra as que efectúe na nova xornada do día en que se lle mandou interromper a súa xornada normal.

#### Chamadas de urxencia para persoal que non está de retén:

O persoal que sexa chamado para unha urxencia fóra da xornada ordinaria, percibirá a cantidade de 32,76€ tanto en día laboral como en fin de semana e/ou festivo, ademais de 0,25€ por km ida/volta desde o seu domicilio sempre que o traballador use o seu vehículo propio. A súa asistencia será voluntaria.

Sempre que esas horas de traballo coincidan co horario de xantar ou cea, a empresa aboará dito xantar ou cea.

Para os anos 2023 e 2024 o prezo da chamada de emerxencia terá o incremento salarial pactado

#### Cambio a quendas/inicio da xornada.

Si por necesidades do servizo, fóra preciso levar a cabo modificacións de xornada tales como cambios a quendas de traballo e/ou do inicio de xornada, a Empresa avisará, na medida do posible aos traballadores afectados coa antelación mínima de cinco días establecida no artigo 34 E.T. Si non se cumpriese este prazo compensarase ao traballador/a segundo a seguinte táboa, sendo voluntaria a súa asistencia.

Os importes para 2022 serán:

CONCEPTO		IMPORTE 2022	
COMUNICACIÓN CAMBIO A QUENDAS/CAMBIO INICIO XORNADA	5 ó máis días	Laboral	0,00 €
		Fin de semana e festivos	0,00 €
	4 días	Laboral	25,49 €
		Fin de semana e festivos	38,24 €
	3 días	Laboral	28,04 €
		Fin de semana e festivos	40,78 €
	2 días	Laboral	31,87 €
		Fin de semana e festivos	44,62 €
	1 día	Laboral	38,24 €
		Fin de semana e festivos	50,98 €
	menos de 1 día	Laboral	50,98 €
		Fin de semana y festivos	63,74 €

O cómputo de días será ata as 24 h do día seguinte.

Para os anos 2023 e 2024, aplicarase o incremento salarial pactado.

## TABLAS SALARIALES (INICIALES) AÑO 2022

CONCEPTOS	OFICIAL 1ª			OFICIAL 2ª			OFICIAL 3ª			ESPECIALISTA			PEON		
	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO
SALARIO BASE	22.936,87	1.911,41	63,71	21.729,44	1.810,79	60,36	20.929,22	1.744,10	58,14	20.126,55	1.677,21	55,91	17.797,81	1.483,15	49,44
ANTIGÜEDAD	498,21	35,59	1,19	484,27	34,59	1,15	463,91	33,14	1,10	463,91	33,14	1,10	400,51	28,61	0,95
EXTRA JULIO	Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed		
EXTRA NAVIDAD	Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed		
BOLSA VACACIONES	1.219,00			1.219,00			1.219,00			1.219,00			1.219,00		
PLUS JEF.EQUIPO	2.074,19	172,85	5,76	2.018,25	168,19	5,61	1.927,36	160,61	5,35	1.927,36	160,61	5,35	1.667,04	138,92	4,63
TURNICIDAD	2.888,43	240,70	8,01	2.816,83	234,74	7,81	2.711,39	225,95	7,52	2.711,39	225,95	7,52	2.395,07	199,59	6,64
PLUS TURNO	2.754,43	250,40	11,92	2.682,83	243,89	11,61	2.577,39	234,31	11,16	2.577,39	234,31	11,16	2.261,07	205,55	9,79
NOCTURNIDAD			12,27			12,08			11,77			11,77			10,87
PRIMA CARRETERO	994,85	82,90	2,76	994,85	82,90	2,76	994,85	82,90	2,76	994,85	82,90	2,76	994,85	82,90	2,76
JUNTA GRANDE (UD)			15,06			15,06			15,06			15,06			15,06
CAMB. TURNO. PUERTO			1,96			1,96			1,96			1,96			1,96
PLUS DOMINGOS			28,73			28,73			28,73			28,73			28,73
PLUS FESTIVO C.S.			154,11			144,05			134,78			124,42			107,34
PLUS SABADOS			23,01			23,01			23,01			23,01			23,01
PLUS 24 Y 31 DICIEMBRE			154,09			154,09			154,09			154,09			154,09
MEDIA DIETA			27,45			27,45			27,45			27,45			27,45
DIETA COMPLETA			51,39			51,39			51,39			51,39			51,39

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

12.106,78
-----------

11.597,69
-----------

11.597,69
-----------

10.012,88
-----------

HORA EXTRA	16,65
HORA FESTIVA	19,49

15,82
18,50

15,26
17,85

14,70
17,20

13,09
15,31

El salario anual es la retribución total pactada, supuesta una plena presencia.

El salario mensual es el promedio obtenido de dividir entre 12 meses el salario anual.

El salario diario es el resultado de dividir por 30 el salario mensual por lo que se refiere a los conceptos Salario Base, Antigüedad, Turnicidad, Plus J.Equipo y Prima carretillero y por 21 el resto de los conceptos retributivos de carácter mensual.

R.0253

**CONCELLOS****BÓVEDA***Anuncio*

Aprobada polo Pleno de data 31 de xaneiro do 2023 a modificación puntual da relación de postos de traballo do Concello de Bóveda (Lugo) (Gestiona 26/2023), e previos os trámites legalmente previstos, resulta ser a mesma a seguinte: modificación puntual da Relación de Postos de Traballo do Concello de Bóveda, para variar un postoxa existente, como é o posto de Administrativo/a adxunto á Secretaría - posto de traballo nº 002). Podese consultar o documento de modificación puntual da relación de postos de traballo no portal de transparencia, na sede electrónica, e nas oficinas municipais do Concello de Bóveda.

Bóveda, 1 febreiro do 2023. O Alcalde-Presidente, D. José Manuel Arias López.

R. 0349

**CASTROVERDE***Anuncio***APROBACIÓN INICIAL DA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DA TAXA POR EXPEDICIÓN DE DOCUMENTOS E TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES.**

Aprobada inicialmente por acordo do Pleno de data 26 de xaneiro de 2023, a ordenanza fiscal reguladora da taxa por expedición de documentos e tramitación de expedientes, exponse ao público durante o prazo de trinta días, contados a partir do seguinte ao da publicación deste edicto no Boletín Oficial da Provincia, no que os interesados poderán examinar o expediente e presentar as reclamacións que estimen oportunas.

Durante aquel prazo poderán ser examinadas por calquera interesado nas dependencias municipais para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes. Así mesmo, estará a disposición dos interesados na sede electrónica deste Concello (<https://concellocastroverde.sedeelectronica.es>)

A aprobación inicial elevarase a definitiva, sen máis trámite, de non formularse reclamacións en tempo hábil.

Castroverde, 6 de febreiro de 2023.- O Alcalde, Xosé María Arias Fernández.

R. 0378

*Anuncio***Expte: 29/2023****APROBACIÓN INICIAL DA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DA TAXA POLO APROVEITAMENTO ESPECIAL DO DOMINIO PÚBLICO LOCAL DAS INSTALACIÓNS DE TRANSPORTE DE ENERXÍA ELÉCTRICA, GAS, AUGA E HIDROCARBUROS NO CONCELLO DE CASTROVERDE, LUGO**

O Pleno deste Concello, en sesión ordinaria celebrada o día 26 de xaneiro do 2023, acordou a aprobación inicial da Ordenanza fiscal reguladora da taxa polo aproveitamento especial do dominio público local por instalacións de transporte de enerxía eléctrica, gas, auga e hidrocarburos no concello de Castroverde.

En cumprimento do disposto no artigo 17.2 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, sométese o expediente a **información pública polo prazo de trinta días** a contar dende o día seguinte da inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, para que os interesados poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións que estimen oportunas. Durante o devandito prazo poderá ser examinado por calquera interesado nas dependencias municipais para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes. **Se transcorrido o devandito prazo non se presentaron reclamacións, considerarase aprobado definitivamente o devandito Acordo.**

Castroverde, 6 de febreiro de 2023.- O Alcalde, Xosé María Arias Fernández.

R. 0379

**CERVO***Anuncio*

Por Resolución de Alcaldía de data 31 de xaneiro de 2023, aprobáronse os padróns correspondentes ás mensualidades de decembro de 2022 das liquidacións do prezo público polo servizo de Axuda no Fogar, da Taxapola prestación do servizo da Piscina Municipal así como o correspondente ás ensinanzas especiais en establecementos docentes das entidades locais, escolas deportivas municipais e das cotas do 6º bimestre de 2022 polo exercicio da venda ambulante no mercado de San Cibrao (Cervo).

Por medio do presente edicto expóñense ao público os padróns, por un prazo de 15 días naturais, a contar dende o seguinte á publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, a efectos de reclamacións. Contra os mesmos poderase interpoñer o recurso de reposición do artigo 14 do RD lexislativo 2/2004, de 5 de marzo no prazo de un mes dende a publicación deste anuncio.

O prazo de ingreso en período voluntario abarcará dende o 13 de febreiro ao 15 de maio de 2023. Unha vez transcorrido o mes sen ter efectuado o pago, este esixirase polo procedemento de constrinximento sobre o patrimonio do debedor.

Formas de pagamento: Mediante domiciliación bancaria ou en calquera oficina de Abanca, Banco Santander ou BBVA provistos do documento de ingreso que se lles remitirá ou poderán solicitar no Concello.

Cervo, 31 de xaneiro de 2023. O Alcalde; Alfonso Villares Bermúdez.

R. 3050

**A PASTORIZA***Anuncio*

**EXPEDIENTE: 839/2022**

**ASUNTO: TÉCNICO DE XESTIÓN A2. OEP 2022. ESTABILIZACIÓN E FUNCIONARIZACIÓN**

**DECRETO DA ALCALDÍA - PRESIDENCIA**

**D. PRIMITIVO IGLESIAS SIERRA //** Na Pastoriza, na data da sinatura

Vistas as bases reguladoras do proceso excepcional para a consolidación e estabilización do posto de traballo de persoal funcionario de **TÉCNICO DE XESTIÓN A2**.

No exercicio das competencias que me confire a vixente lexislación sobre réxime local, **RESOLVO:**

**PRIMEIRO:** Aprobar a seguinte listaxe DEFINITIVA de admitidos e excluídos:

- **ADMITIDOS:**

<b>APELIDOS E NOME</b>	<b>DNI</b>	<b>PROBA GALEGO</b>
MAROÑO ABOY JAVIER	***6291**	NON
GONZÁLEZ NEIRA MARÍA SOLEDAD	***3043**	NON
RIVAS LOSADA MARÍA DOLORES	***3799**	NON
RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ MARÍA FLORA	***0754**	NON
SILVIA VÁZQUEZ BARREIRO	***5139**	NON

- **EXCLUÍDOS**

**NINGÚN**

**SEGUNDO:** Esta resolución publicarase no Boletín Oficial de Provincia e na sede electrónica, e contra a cal se poderá interpoñer recurso potestativo de reposición ante o mesmo órgano, no prazo de un mes contado dende o día seguinte ao da súa publicación no Boletín oficial da Provincia de Lugo, de conformidade co establecido na LPAC, ou poderase interpoñer directamente o recurso contencioso administrativo ante o Xulgado do Contencioso Administrativo de Lugo, no prazo de dous meses, contados desde a mesma data, de conformidade co disposto no Art. 8.1 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da xurisdición contenciosa administrativa. O feito de figurar na relación de admitidos non prexulga que se lles recoñeza aos interesados a posesión dos requisitos esixidos no procedemento que se convoca. Cando da documentación que debe presentarse, no caso de superar o procedemento selectivo, se desprenda que non posúen algún dos requisitos, os interesados decaerán en todos os dereitos que puideran derivar da súa participación no procedemento.

A Pastoriza, 03 de febreiro de 2023.- Alcalde-Presidente do Concello, Primitivo Iglesias Sierra.

R. 0351

*Anuncio*

**EXPEDIENTE: 840/2022**

**ASUNTO: ORDENANZA CONSERXE. OEP 2022. ESTABILIZACIÓN.**

**DECRETO DA ALCALDÍA - PRESIDENCIA**

**D. PRIMITIVO IGLESIAS SIERRA //** Na Pastoriza, na data da sinatura

Vistas as bases reguladoras do proceso excepcional para a consolidación e estabilización polo turno de discapacidade, do posto de traballo de persoal laboral fixo a tempo parcial de **ORDENANZA CONSERXE CONCELLO**.

No exercicio das competencias que me confire a vixente lexislación sobre réxime local, **RESOLVO:**

**PRIMEIRO:** Aprobar a seguinte listaxe DEFINITIVA de admitidos e excluídos:

- **ADMITIDOS:**

APELIDOS E NOME	DNI	PROBA GALEGO
GONZÁLEZ PIÑEIROA MARÍA DOLORES	***7880**	NON

- **EXCLUÍDOS**

APELIDOS E NOME	DNI	MOTIVO
IGLESIA MAZOY MARÍA DOLORES	***4015**	NON ACREDITA TITULACIÓN NIN DISCAPACIDADE

**SEGUNDO:** Esta resolución publicarase no Boletín Oficial de Provincia e na sede electrónica, relacionándose os aspirantes excluídos con indicación da causa de exclusión. Os excluídos disporán do prazo de dez días hábiles a efectos de reclamacións ou corrección das deficiencias sinaladas.

A Pastoriza, 03 de febreiro de 2023.- Alcalde-Presidente do Concello, Primitivo Iglesias Sierra.

R. 0352

**PEDRAFITA DO CEBREIRO**

*Anuncio*

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

Finalizado o período de exposición ó público para poder examinar e presentar as oportunas reclamacións expediente de modificación de crédito número 1/2023, dentro do orzamento municipal do exercicio 2023 e tendo en conta que durante o período que vai dende o 21 de xaneiro ó 6 de febreiro de 2023, según edicto insertado no Boletín da Provincia de Lugo número 16, de data 20 de xaneiro de 2023 e no Tablón de anuncios do Concello, non se presentaron alegacións contra o mesmo. O mencionado expediente queda elevado a definitivo tal e como establece o artigo 169 do RDL 2/2004 polo que se aproba o Texto Refundido da Ley Reguladora das Facendas Locales e se fai público a modificación presupuestaria acordada.

**CRÉDITO EXTRAORDINARIO**

APLICACIÓN ORZAMENTARIA		DENOMINACIÓN	C. ANTERIOR	INCREMENTO	C. DEFINITIVO
231	461	Pago a Deputación da Liquidación do ano 2021 CAM Pedrafita do Cebreiro	0,00	22.604,00	22.604,00

O importe total da modificación de crédito financiarase co remanente líquido de tesourería para gastos xerais.

Coa modificación antedita, o resumo por capítulos do orzamento en vigor quedaría como segue:

**A. ESTADO DE INGRESOS**

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

**B. ESTADO DE GASTOS**

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

O que se fai público en cumprimento a normativa vixente, significando que contra a aprobación definitiva, as persoas lexitimadas poderán interpoñer recurso contencioso administrativo na forma e prazo que establecen as normas da devanditaxurisdición.

Pedrafita do Cebreiro, 7 de febreiro de 2023.- O alcalde, José Luis Raposo Magdalena.

R. 0380

**RIBEIRA DE PIQUÍN**

*Anuncio*

Por Resolución da Alcaldía núm. 2023/025, de data 27 de xaneiro, prestouse aprobación ao Padrón do prezo público pola prestación do Servizo de Axuda no Fogar correspondente ao mes de decembro de 2022, o cal se expón ao público polo prazo de quince días contados a partir do seguinte da súa publicación ao obxecto de que poida ser examinado e presentar contra o mesmo as reclamacións que se estimen pertinentes. Así mesmo faise saber que dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos ao amparo da Lei Xeral Tributaria.

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

R. 0353

*Anuncio*

Por Resolución da Alcaldía núm. 2023/026, de data 27 de xaneiro, prestouse aprobación ao Padrón do prezo público pola prestación do Servizo de Centro de Día correspondente ao mes de decembro de 2022, o cal se expón ao público polo prazo de quince días contados a partir do seguinte da súa publicación ao obxecto de que poida ser examinado e presentar contra o mesmo as reclamacións que se estimen pertinentes. Así mesmo faise saber que dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos ao amparo da Lei Xeral Tributaria.

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

R. 0354

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

Pola Corporación en Pleno, na sesión ordinaria celebrada o día 27 de xaneiro de 2023, adoptouse acordo de aprobación inicial en relación coa desafectación de 2 bens de dominio público (camiños), para a alteración da súa calificación xurídica en bens de carácter patrimonial (Expte. 1046/2020), que a continuación se relacionan:

- **CAMIÑO 1:** parte de camiño público (835 m2) identificado coa referencia catastral **27058A162090060000UM** (POLÍGONO 162 -PARCELA 9006).

- **CAMIÑO 2:** camiño público identificado coa referencia catastral **27058A162090090000UR** (POLÍGONO 162 - PARCELA 9009), cunha superficie de suelo de 164 m2.

Localización: LG ARXERIZ, PQ FION, O SAVIÑO.

O expediente queda sometido a información pública polo prazo de 1 mes a contar desde o día seguinte á inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo e no Taboleiro de anuncios do concello, a efectos de que os interesados poidan presentar as alegacións que estimen oportunas. O expediente pode examinarse e estará a disposición de calquera interesado nas oficinas municipais, en horario de atención ao público, e na sede electrónica deste concello: <http://concellodosavinao.sedelectronica.gal>

Unha vez transcorrido o devandito prazo presentarse alegacións, entenderase elevado a definitivo o acordo.

O Saviño, 2 de febreiro de 2023.- O Alcalde, Juan Carlos Armesto Quiroga.

R. 0355

**SOBER***Anuncio***ENTROIDO 2023****BASES DO DESFILE DE COMPARSAS E CONCURSO DE DISFRACES****Primeira.- Obxetivos**

O Concello de Sober convoca o **Desfile de Comparsas e o Concurso de Disfraces de Entroido** Sábado 18 de febreiro

**Segunda.- Requisitos dos participantes**

As comparsas deberán estar formadas por un **mínimo de dezcompoñentes**.

O **Desfile de Comparsas** sairá da Praza do Concello as 17:00h. As comparsas colocaranse según a orde de chegada, a partir das 16:00h. Deberán levar un número de identificación, para que o xurado poda facer a súa valoración, que se recollerá no centro sociocultural de Sober, unha vez feita a inscrición.

No **Concurso de Disfraces** que se levará a cabo no Baile da Cachucha no CEIP Plurilingüe Virxe do Carme de Sober, terá dúas modalidades: Modalidade Infantil e Modalidade Adultos e non poderán participar disfraces do desfile de comparsas.



**Terceira.- Prazo de presentación das solicitudes e documentación**

Para a inscrición deberas recoller o impreso de solicitude no centro sociocultural de Sober. A información requerida é a seguinte:

- Impreso de solicitude
- Certificado de titularidade da conta do representante do grupo ou comparsa.

O último día para a inscrición no Desfile de comparsas será o día 16 de febreiro ás 14:00h.

A inscrición neste concurso implica a autorización de todos/as participantes a posible difusión dos documentos visuais recollidos na realización da actividade.

**Cuarta.- Criterios de valoración**

O xurado valorará os seguintes criterios, o longo do percorrido, e premiará ós mellores grupos:

- Elaboración do disfraz: 0-5 puntos
- Posta en escea: 0-5 puntos
- Orixinalidade: 0-5 puntos

**Quinta.- Xurado**

O xurado estará composto por persoas de diferentes ámbitos sociais e culturais de Sober

**Sexta.- Dotación de premios**

- Todas as comparsas terán un premio á **participación de 50€.**
- Establécese un premio especial á **comparsa máis numerosa de 100€.**
- Os **premios** serán os seguintes:

1º Premio: 300€

2ª Premio: 150€

3ª Premio: 100€

4º Premio: 60€

- No Concurso de disfraces:

**Modalidade Infantil**, os premios son os seguintes

INDIVIDUAL	GRUPOS ATA 6 PERSOAS
1º Premio: Vale 40€	1º Premio: Vale 50€
2º Premio: Vale 30€	2º Premio: Vale 40€
3º Premio: Vale 20€	3º Premio: Vale 30€

**Modalidade Adultos**, os premios son os seguintes:

INDIVIDUAL	GRUPOS ATA 6 PERSOAS
1º Premio: 40€	1º Premio: 60€
2º Premio: 30€	2º Premio: 50€
3º Premio: 20€	3º Premio: 30€

**Séptima.- Protección de datos**

Os datos de carácter persoal recollidos serán tratados de acordo co establecido polo normativa vixente en materia de protección de datos. O Responsable de Tratamento dos datos persoais é:

Concello de Sober, con dirección en Praza do Concello s/n 27460 - Sober

**Oitava.- Aceptación**

A concorrencia nesta convocatoria supón a plena aceptación destas bases.

**Novena.- Publicidade**

As presentes Bases serán obxecto de publicación no Boletín Oficial da Provincia e na Base de Datos Nacional de Subvencións.

**Décima.- Fin da vía administrativa**

O acto de resolución da subvención esgota a vía administrativa. De acordo co que dispón o art. 123 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, poderá interpoñerse recurso potestativo de reposición ante o Alcalde deste Concello, no termo dun mes a contar desde o día seguinte da recepción da notificación, ou ben directamente recurso contencioso administrativo ante o Xulgado do Contencioso- Administrativo de A Coruña.

**Undécima.- Normativa aplicable**

Para todo o non previsto expresamente nas presentes bases aplicarase:

- Lei 38/2003, de 17 de novembro, Xeral de Subvencións.
- Lei 9/2007, de 13 de xuño, de Subvencións de Galicia.

Sober, a 3 de febreiro de 2023.- Alcalde, Luís Fernández Guitián.

R. 0356

**O VALADOURO***Anuncio*

Mediante Acordo da Xunta de Goberno Local na sesión celebrada con data 07/02/2023 aprobouse o Programa de carácter temporal de protección e mantemento de espazos naturais ao abeiro do Fondo de Compensación Ambiental para o ano 2023 co seguinte teor literal:

**PROGRAMA DE CARÁCTER TEMPORAL DE PROTECCIÓN E MANTEMENTO DE ESPAZOS NATURAIS AO ABEIRO DO FONDO DE COMPENSACIÓN AMBIENTAL PARA O ANO 2023****1. INTRODUCCIÓN:**

O Concello do Valadouro está situado ó Noroeste da provincia de Lugo, na Comarca da Mariña Central. Está configurado pola coexistencia de dous sistemas montañosos (A Serra do Xistral polo Sudoeste e a Serra do Buio polo Noroeste ) que amparan o val, o cal se estende ata o Concello de Alfoz.

Os seus límites xeográficos son os seguintes:

Polo Norte limita co Concello de Cervo e co de Viveiro.

Polo Sur limita co Concello de Alfoz

Polo Este co Concello de Foz, e

Polo Oeste cos Concellos de Abadín Muras e Ourol.

Poden distinguirse 3 zonas:

Unha zona do val que ocupa aproximadamente o 43% da superficie total do concello, a zona de transición entre o val e a montaña cunha superficie aproximada do 20% e unha zona montañosa que ocupa aproximadamente o 37%, sendo a superficie total do Concello de 110 quilómetros cadrados.

Tendo en conta que o Concello de O Valadouro é un concello rural, cunha gran superficie forestal e numerosa vías públicas que discorren entre parcelas non edificadas e por zonas non urbanizadas e espazos naturais, é unha labor imprescindible para unha correcta prevención de incendios e mantemento dos espazos naturais a realización de traballos de roza mecanizada, entre outros.

Ao non dispor este concello de suficientes operarios para a realización dos citados traballos, será preciso a realización dun proceso selectivo para 2 funcionarios interinos que leven a cabo o desenvolvemento deste programa de carácter temporal segundo o estipulado no artigo 10.1c) do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.

**2. OBXECTO DO PROGRAMA:**

O obxecto do presente programa, denominado “Programa de carácter temporal de protección e mantemento de espazos naturais ao abeiro do Fondo de Compensación Ambiental para o ano 2023” é o nomeamento de 2 funcionarios interinos para o posto de operario condutor para o tractor desbrozador.

Os custos salariais destes 2 funcionarios interinos serán con cargo á axuda concedida en réxime de concorrencia non competitiva pola ORDE do 29 de decembro de 2022 pola que se regulan os criterios de repartición e se establecen as bases reguladoras e a convocatoria de subvencións da liña en concorrencia non

competitiva e da liña en concorrencia competitiva do Fondo de Compensación Ambiental para o ano 2023, de forma individual e mediante o sistema de xestión compartida, destinadas a entidades locais de Galicia (códigos de procedemento PR483A, PR483B, PR483C e PR483D).

### 3. XUSTIFICACIÓN DA NECESIDADE

Actualmente este concello conta na súa plantilla de persoal con 3 operarios, dos cales ningún desempeña as funcións específicas de operario condutor para o tractor desbrozador por falta de tempo para realizar as mesmas durante a súa xornada laboral, véndose na necesidade de contratar traballadores ou nomear funcionarios interinos para levar a cabo as tarefas de prevención de incendios e protección e mantemento de espazos naturais.

Sendo estas tarefas básicas para garantir a seguridade, salubridade e benestar da veciñanza e non dispoñendo de persoal propio da entidade para realizalas, será preciso nomear 2 funcionarios interinos para levar a cabo as citadas tarefas.

### 4. DURACIÓN

A duración do presente programa esténdese dende o 01/03/2023 ata o 20/10/2023, por estar financiados os custos salariais ao abeiro da ORDE do 29 de decembro de 2022 pola que se regulan os criterios de repartición e se establecen as bases reguladoras e a convocatoria de subvencións da liña en concorrencia non competitiva e da liña en concorrencia competitiva do Fondo de Compensación Ambiental para o ano 2023, de forma individual e mediante o sistema de xestión compartida, destinadas a entidades locais de Galicia (códigos de procedemento PR483A, PR483B, PR483C e PR483D).

### 5. PREVISIÓN DE EFECTIVOS

Para a execución do presente programa será preciso o nomeamento de 2 funcionarios interinos que cumpran cos seguintes requisitos:

a) Ter a nacionalidade española. Tamén poderán participar os nacionais dos Estados Membros da Unión Europea, os cónxuxes dos españois e dos nacionais doutros Estados Membros da Unión Europea, calquera que sexa a súa nacionalidade e sempre que non estean separados de dereito, e os seus descendentes e os do seu cónxuxe sempre que non estean separados de dereito, sexan menores de vinte e un anos ou maiores de dita idade dependentes; as persoas incluídas no ámbito de aplicación dos Tratados Internacionais celebrados pola Unión Europea e ratificados por España nos que sexa de aplicación a libre circulación de traballadores; e os estranxeiros co residencia legal en España.

b) Ter cumpridos 16 anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa.

c) Non padecer enfermidade ou defecto físico ou psíquico que impida o desempeño das funcións propias do posto de traballo para o que se opta. A estes efectos, establécese a igualdade de condicións das persoas con diversidade funcional cos demais aspirantes, non podendo fixarse con carácter xeral limitacións físicas ou psíquicas senón nos casos en que sexan incompatibles co normal desempeño do traballo correspondente, adoptándose polo Tribunal cualificador medidas e medios para a realización das probas, de forma que gocen de igualdade de oportunidades cos demais participantes. A condición de minusvalía e a súa compatibilidade acreditarase con certificación expedida polo organismo competente.

d) Non haber sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das Comunidades Autónomas, nin se achar en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para acceso ao Corpo ou escala de funcionario, ou para exercer funcións similares ás que desempeñaban no caso de persoal laboral, no que houbese sido separado ou inhabilitado. No caso de ser nacional doutro Estado, non acharse inhabilitado ou en situación equivalente nin haber sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.

e) Non incorrer en causa de incompatibilidade ou de incapacidade, conforme á normativa vixente.

f) Permiso de conducir clase B.

### 6. FUNCIONES

Os funcionarios interinos nomeados para a execución deste programa desenvolverán as seguintes funcións:

- Manexo de tractores desbrozadores.
- Axudar a combater a ameaza dos incendios forestais.
- Mantemento e renovación de parques, xardíns e áreas naturais referenciados na Enquisa de Infraestruturas e Equipamentos Locais.
- Calquera outra función relacionada co seu posto de traballo que lle encomende o seu superior xerárquico.

Respecto á xornada laboral e horario de traballo dos funcionarios interinos que sexan nomeados ao abeiro do presente programa, adecuarase á xornada ordinaria do Concello de O Valadouro, podendo sufrir cambios por necesidades do servizo.

## 7. ÓRGANO RESPONSABLE

O órgano responsable da execución deste programa será o Alcalde.

## 8. CESE

Os funcionarios interinos nomeados ao abeiro deste programa cesarán con data 20/10/2023.

O Valadouro, 7 de febreiro de 2023.- O Alcalde, Edmundo Maseda Maseda.

R. 0381

### *Anuncio*

## **BASES QUE REXERÁN A CONVOCATORIA PARA A CREACIÓN DE UNHA LISTAXE DE EMPREGO DE FUNCIONARIOS INTERINOS PARA A EXECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL (OPERARIO-CONDUTOR PARA O MANEXO DO TRACTOR DESBROZADOR PARA O SERVIZO DE PROTECCIÓN E MANTEMENTO DE ESPAZOS NATURAIS)**

### **PRIMEIRA.— OBXECTO E NORMAS DE APLICACIÓN**

É obxecto desta convocatoria establecer o procedemento de selección para a elaboración dunha listaxe de emprego temporal para prestar servizos como persoal funcionario interino (operario-condutor para o manexo do tractor desbrozador para o servizo de protección e mantemento de espazos naturais) no Concello de O Valadouro atopándose incluído no artigo 10.c) do Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro,

As probas selectivas para o acceso ás convocadas seralles de aplicación a Lei 7/1985 de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local, Real Decreto Lexislativo 781/86 do 18 de abril, Texto Refundido das Disposicións Legais vixentes en materia de Réxime Local, Lei 5/1997 do 22 de xullo de Administración Local de Galicia, Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, Lei 2/2015 do 29 de abril do emprego público de Galicia, Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e demais disposicións aplicables.

### **SEGUNDA.— CARACTERÍSTICAS DO POSTO DE TRABALLO**

- Denominación: operario-condutor para o manexo do tractor desbrozador para o servizo de protección e mantemento de espazos naturais.
- Xustificación do nomeamento: Artigo 10.c) do Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro: A execución de programas de carácter temporal, que non poderán ter unha duración superior a tres anos, ampliable ata doce meses máis polas leis de Función Pública que se diten en desenrolo de este Estatuto.
- Servizo de protección e mantemento de espazos naturais.
- Funcións:
  - Manexo de tractores desbrozadores.
  - Axudar a combater a ameaza dos incendios forestais.
  - Mantemento e renovación de parques, xardíns e áreas naturais referenciados na Enquisa de Infraestruturas e Equipamentos Locais.
  - Calquera outra función relacionada co seu posto de traballo que lle encomende o seu superior xerárquico.

- Retribucións: As retribucións que correspondan segundo o Convenio Correspondente.

### **TERCEIRA.—REQUISITOS DOS ASPIRANTES**

1. Tódolos requisitos así como os méritos alegados para o concurso, deberán reunirse á data en que remate o prazo de presentación de solicitudes.

2. Con carácter xeral os aspirantes, con anterioridade á finalización do prazo de presentación de instancias, deberán reunilos seguintes requisitos para poder tomar parte nas probas de selección:

a) Ter a nacionalidade española. Tamén poderán participar os nacionais dos Estados Membros da Unión Europea, os cónxuxes dos españois e dos nacionais doutros Estados Membros da Unión Europea, calquera que sexa a súa nacionalidade e sempre que non estean separados de dereito, e os seus descendentes e os do seu cónxuxe sempre que non estean separados de dereito, sexan menores de vinte e un anos ou maiores de dita idade dependentes; as persoas incluídas no ámbito de aplicación dos Tratados Internacionais celebrados pola Unión

Europea e ratificados por España nos que sexa de aplicación a libre circulación de traballadores; e os estranxeiros co residencia legal en España.

b) Ter cumpridos 16 anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa.

c) Non padecer enfermidade ou defecto físico ou psíquico que impida o desempeño das funcións propias do posto de traballo para o que se opta. A estes efectos, establécese a igualdade de condicións das persoas con diversidade funcional cos demais aspirantes, non podendo fixarse con carácter xeral limitacións físicas ou psíquicas senón nos casos en que sexan incompatibles co normal desempeño do traballo correspondente, adoptándose polo Tribunal cualificador medidas e medios para a realización das probas, de forma que gocen de igualdade de oportunidades cos demais participantes. A condición de minusvalía e a súa compatibilidade acreditarase con certificación expedida polo organismo competente.

d) Non haber sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das Comunidades Autónomas, nin se achar en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para acceso ao Corpo ou escala de funcionario, ou para exercer funcións similares ás que desempeñaban no caso de persoal laboral, no que houbese sido separado ou inhabilitado. No caso de ser nacional doutro Estado, non acharse inhabilitado ou en situación equivalente nin haber sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.

e) Non incorrer en causa de incompatibilidade ou de incapacidade, conforme á normativa vixente.

3. Serán requisitos específicos:

- o permiso de conducir clase B.

#### CUARTA.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

1.-As solicitudes para tomar parte neste proceso selectivo faranse mediante instancia dirixida ao Sr. Alcalde, en modelo que se facilitará no Rexistro Xeral da Corporación, nas que se fará constar que se reúnen todos e cada un dos requisitos establecidos na base terceira desta convocatoria.

2.- Os aspirantes con algunha diversidade funcional terán que indicalo na solicitude, acompañada da correspondente documentación acreditativa. Así mesmo, terán que solicitar as posibles adaptacións de tempo e medios para a realización dos exercicios nos que esta adaptación sexa necesaria.

3.-As solicitudes presentaranse no Rexistro Xeral do Concello do Valadouro no prazo de **tres (3) días HÁBILES** contados dende o día seguinte da publicación do anuncio de convocatoria no Boletín Oficial da Provincia. Tamén se poderán presentar na forma que determina o artigo 16.4 da Lei 39/15, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas; neste caso, os concursantes deberán comunicalo mediante fax (982 574303) durante o mesmo prazo que o de presentación de instancias

4.- A solicitude irá acompañada da seguinte documentación:

- o Copia cotexada do Documento Nacional de Identidade ou documento identificativo.
- o Copia cotexada do permiso de conducir esixido.
- o Relación dos méritos que aleguen para a súa avaliación na fase de concurso, que se acompañará da documentación orixinal (ou fotocopias autenticadas) acreditativa dos mesmos.
- o Celga 2 ou deberán superar un exame de galego coa cualificación de APTO.

Non se terán en conta nin serán valorados aqueles méritos que non estean acreditados na forma indicada. Tampouco se terán en conta aqueles méritos que non se acrediten suficientemente no momento de rematar o prazo de presentación de instancias.

Para que teñan validez neste proceso selectivo, tódolos documentos que se presenten deberán estar expedidos nalgunha das linguas oficiais na Comunidade Autónoma de Galicia (galego ou castelán). No caso de tratarse de documentos expedidos noutras Comunidades Autónomas do Estado Español, para que teñan validez deberán estar redactados en lingua castelá ou traducidos polo organismo competente da respectiva Comunidade. Tratándose de documentos expedidos nun país estranxeiro, deberán estar traducidos, validados e apostilados pola correspondente oficina diplomática española ou organismo competente.

Os aspirantes que non posúan a nacionalidade española e sexan nacionais dun Estado Membro da Unión Europea, con dereito a participar nalgún proceso selectivo, deberán presentar unha fotocopia do Pasaporte ou documento que acredite a súa identidade e nacionalidade. De ser o caso, tamén presentarán os documentos que confirmen o vínculo de parentesco e o feito de vivir a expensas ou estar a cargo dunha persoa nacional doutro Estado co que teña o dito vínculo. Así mesmo, deberán achegar unha declaración xurada ou promesa de dita persoa de que non está separado de dereito do seu cónxuxe e, ser o caso, do feito de que o aspirante vive ás súas expensas ou de que está ao seu cargo.

Os demais aspirantes estranxeiros, xunto coa fotocopia do seu Pasaporte en vigor, deberán acompañar copia do documento que acredite que están habilitados a residir e a poder acceder sen limitación ao mercado laboral en España.

Coa presentación da instancia para tomar parte no proceso selectivo entenderase que os interesados aceptan e acatan todas e cada unha das bases desta convocatoria.

#### **QUINTA.—ADMISIÓN DE ASPIRANTES**

1. Rematado o prazo para presentalas instancias, o Alcalde ditará resolución no prazo máximo de dous días hábiles que conterà:

- A lista provisional de aspirantes admitidos e excluídos, con indicación, se é o caso, das causas de exclusión.
- A designación do tribunal cualificador e a data da súa constitución
- A data, hora e lugar en que se realizará a proba práctica, valoración de méritos e, de ser o caso, proba de galego.

Esta resolución publicarase de xeito íntegro no Taboleiro de Anuncios do Concello e na sede electrónica.

2. Os aspirantes excluídos dispoñen dun prazo de dous días hábiles, contado desde o seguinte ao da publicación da antedita resolución, para presentar as reclamacións oportunas ou emendas de defectos.

3. Transcorrido o prazo de subsanación, as reclamacións, se as houbera, serán aceptadas ou rexeitadas mediante resolución pública de Alcaldía, publicada no taboleiro de anuncios e na sede electrónica, aprobando a lista definitiva de admitidos e excluídos.

4. De non haber excluídos ou se non se presentaran reclamacións, a lista provisional elevarase a definitiva automaticamente.

5. A inclusión dos aspirantes nas listas de admitidos non supón, en ningún caso, o recoñecemento por parte desta Administración Municipal de que aqueles reúnen os requisitos esixidos para ser nomeados como funcionarios interinos, requisitos que se deberán acreditar segundo o establecido na base 9ª.

#### **SEXTA.—TRIBUNAL CUALIFICADOR**

Os membros do Tribunal Cualificador serán designados polo Sr. Alcalde – Presidente segundo o disposto no Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, e en atención ao principio de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros.

A totalidade dos seus membros deberá posuír un nivel de titulación igual ou superior á esixida para o acceso á praza obxecto desta convocatoria.

Deberá tenderse na súa composición, á paridade entre home e muller.

A pertenza ao mesmo será sempre a título individual non podendo ostentarse esta en representación ou por conta de ninguén.

Non poderán formar parte do Tribunal os funcionarios ou laborais que realizaran tarefas de preparación de aspirantes a probas selectivas nos cinco anos anteriores á convocatoria.

O tribunal de selección poderá dispoñer a incorporación de asesores especialistas, para todas ou algunhas das probas, que colaborarán co órgano de selección exclusivamente no exercicio das súas especialidades técnicas sen que sexan integrantes do Tribunal, correspondéndolle o asesoramento e ilustración do parecer dos seus membros.

O tribunal cualificador estará integrado do seguinte feito:

- Presidente: Un funcionario de carreira ou persoal laboral. Con voz e voto.
- Secretario: Un funcionario de carreira ou persoal laboral. Con voz e voto.
- Vogal: Un funcionario de carreira ou persoal laboral. Con voz e voto.

A súa composición farase pública na mesma resolución da Alcaldía pola que se aproba a lista provisional de admitidos e excluídos.

Os membros do Tribunal deberán absterse de intervir, notificándoo á autoridade convocante, cando conorra algunha das circunstancias previstas no art. 23 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público. Así mesmo, os aspirantes poderán recusar aos membros do tribunal cando conorra algunha das circunstancias previstas no artigo 24 da lei citada.

O tribunal non poderá constituírse nin actuar sen a asistencia de máis da metade dos seus membros. En todo caso, será precisa a asistencia do Presidente e Secretario.

O Tribunal Cualificador queda autorizado para resolver as dúbidas que se presenten e para tomar os acordos necesarios para a boa orde do proceso selectivo, en todo o non previsto nestas bases.

**SÉTIMA.—PROCEDIMENTO DE SELECCIÓN E CUALIFICACIÓN**

O proceso de selección: Concurso- oposición

**FASE DE CONCURSO:** O Tribunal terá en conta os méritos alegados e acreditados, de acordo co seguinte baremo:

1. Cursos e outras actividades de formación relacionados coas funcións do postos (**máximo 2,00 puntos**) Acreditarase mediante copia do Título, Diploma ou certificación.

- Cursos de duración igual ou inferior a 10 horas ou duración non acreditada: 0,05 puntos por cada un.
- Cursos de máis de 10 horas e ata 25 horas: 0,10 puntos por cada un.
- Cursos de mais de 25 horas e ata 50 horas: 0,15 puntos por cada un.
- Cursos de mais de 50 horas e ata 100 horas: 0,20 puntos por cada un.
- Curso de mais de 100 horas e ata 150 horas: 0,25 punto por cada un.
- Cursos de mais de 150 e ata 200 horas: 0,30 puntos por cada un.
- Por cada curso de mais de 200 horas: 0,35 puntos.

2. Experiencia profesional (**máximo 6,00 puntos**) Acreditarase a través de certificación oficial de vida laboral actualizada e a copia do contrato ou certificado de empresa en que consten as tarefas realizadas e a duración.

- Por cada mes de servizo realizando tarefas directamente relacionadas co posto ofertado nunha Entidade pública.....0,40 Puntos.

**FASE DE OPOSICIÓN:** Proba Práctica. (**Máximo 12,00 Puntos**)

Realizarase unha ou varias probas prácticas sobre as funcións a realizar.

**OITAVA.- RELACIÓN DE APROBADOS E ACREDITACIÓN DE REQUISITOS ESIXIDOS**

Unha vez terminada a avaliación dos aspirantes e consideradas as reclamacións presentadas, o Tribunal fará pública a relación de aprobados por orde de puntuación na sede electrónica deste Concello e no Taboleiro de Edictos do mesmo.

Posteriormente, vistas e informadas as alegacións que no seu caso se presentaron, elevarase á Alcaldía a acta do proceso selectivo para que se aprobe a constitución da bolsa coa orde de prelación definitivo de aspirantes, que deberá publicar na sede electrónica do Concello.

O aspirante proposto, cando sexan requiridas para o seu nomeamento, achegará ante a Administración as condicións de capacidade que lle sexan requiridos.

Quen, dentro do prazo indicado, e salvo os casos de forza maior, non presentase a documentación ou da mesma dedúcese que carece dalgún dos requisitos esixidos, non poderá ser nomeado, quedando anuladas todas as súas actuacións, sen prexuízo da responsabilidade en que puidese incorrer por falsidade nas súas solicitudes de participación.

As propostas de nomeamento serán adoptadas polo órgano competente a favor dos aspirantes segundo a orde de prelación da relación de persoas aprobadas. Se a acode aspirante ao que lle corresponde o nomeamento non fose nomeada, ben por desistimiento ou por non reunir os requisitos esixidos, convocarase á seguinte candidata que superase o proceso de selección.

Así mesmo, informarase aos aspirantes achega do tratamento dos seus datos persoais e do compromiso de confidencialidade con ocasión da relación que se establece co Concello.

O nomeamento derivado deste proceso de selección en ningún caso dará lugar ao recoñecemento da condición de funcionario de carreira.

**NOVENA. ELABORACIÓN E FUNCIONAMENTO DA BOLSA DE EMPREGO.**

As persoas integrantes das Bolsas de Emprego ocuparán o posto da lista que lle corresponda, atendendo á puntuación obtida no proceso selectivo utilizado para a súa constitución, debendo aparecer, xunto ao número do posto ocupado, a puntuación que ostenta dentro da listaxe.

Non se establece puntuación mínima para poder formar parte da bolsa de emprego.

Todas as persoas que superen o proceso de selección serán incluídas nunha bolsa de emprego para as futuras contratacións que resulten necesarias a fin de cubrir vacantes temporalmente, e serán chamadas seguindo a orde establecida na listaxe correspondente. O funcionamento da Bolsa de Emprego axustarase aos principios de igualdade de oportunidades e principio de non discriminación.

A orde de chamamento dos aspirantes inscritos na bolsa neste Concello virá determinada polo lugar no que figura na bolsa, segundo a puntuación total obtida.

A renuncia inicial a un nomeamento, ou a renuncia durante a vixencia de iste, non darán lugar á exclusión da Bolsa de Emprego, pero ocasionará un cambio de lugar do posto, dentro da mesma, pasando a ocupar o último posto como integrante da Bolsa.

Son causas que xustifican a renuncia a un nomeamento e que implican o mantemento dentro da Bolsa de Emprego:

- Estar en situación de ocupado, prestando servizos no Concello como persoal contratado, en calquera das formas admitidas en dereito, laboral ou funcionario interino.
- Estar en situación de Suspensión por accidente, baixa por enfermidade, intervención cirúrxica, internamento hospitalario, maternidade, embarazo de alto risco e situación de risco ou necesidade acreditada por facultativo que esixa a lactación natural de menores de nove meses. A acreditación documentada da finalización de tal circunstancia dará lugar á reposición no mesmo lugar da orde de lista nas Bolsas de Emprego en que se atopará a persoa afectada.
- Exercicio de cargo público representativo que imposibilite a asistencia ao traballo.

As persoas incluídas na Bolsa de Traballo terán que presentar datos persoais suficientes que permitan a súa pronta localización, sendo responsables de que estean actualizados en todo momento.

Unha vez realizado o intento de localización por medio da comunicación telefónica, a telegráfica con acuse de recibo ou o correo electrónico con acuse de recepción, se non fose posible o contacto en vinte e catro horas acudirase á persoa seguinte. Se se opta pola comunicación telefónica, realizaranse un mínimo de tres intentos de contacto entre as 9:00 e as 14:00 horas, cun intervalo de sesenta minutos entre cada chamada.

Quedarán anotación escrita do que se indica neste número no servizo correspondente, dándose traslado inmediato de informe escrito ao secretario da Corporación para coñecemento e constancia.

A persoa integrante da Bolsa de Emprego que reciba proposta de nomeamento, nos termos descritos anteriormente, deberá proceder á aceptación ou rexeitamento da mesma, nun período máximo de 24 horas, salvo que por circunstancias excepcionais ou de forza maior.

No suposto de producirse dous rexeitamentos por algún integrante, quedará excluído da mesma, coa excepción de que so exista un só componente da mesma, que quedará excluído cun único chamamento se é rexeitado.

Cando se produza o cesamento dun integrante da lista, este reincorporarase ao posto da lista que lle corresponda por puntuación.

Esta bolsa de emprego terá unha vixencia máxima de 2 anos.

#### **DÉCIMA.—NOMEAMENTO.**

Unha vez aceptado o chamamento, o Presidente da Corporación, fará o nomeamento a favor das persoas integrantes da listaxe de emprego por orde do posto que ocupen na mesma e con indicación expresa do programa de carácter temporal que xustifique o seu nomeamento.

Asimesmo, na acta de toma de posesión indícarase a duración do programa de carácter temporal.

#### **UNDÉCIMA.- TOMA DE POSESIÓN.**

A toma de posesión dos funcionarios interinos terá lugar dentro do prazo de dous días hábiles, a contar desde a data de notificación do acordo de nomeamento. Quen no prazo indicado non tome posesión sen causa xustificada quedará na situación de cesante, con perda de tódolos dereitos derivados da convocatoria e do nomeamento conferido.

Mentres non se realice a toma de posesión e non se incorporen ao posto de traballo, o aspirante non terá dereito a percepción económica de ningunha clase.

A persoa nomeada estará obrigada a prestar a súa xornada de traballo na medida e forma requiridas polo interese do servizo, con horario de mañá ou de tarde, ou mesmo fraccionado a xornada se fose preciso, e de acordo coa lexislación aplicable.

#### **DUODÉCIMA.- FINALIZACIÓN DA RELACIÓN DE INTERINIDADE.**

A Administración formalizará de oficio a finalización da relación de interinidade por calquera das seguintes causas, ademais de polas previstas no artigo 63 do texto refundido da lei do Estatuto Básico do Empregado Público, sen dereito a compensación algunha:

- a) Pola finalización do prazo autorizado expresamente recollido no seu nomeamento.
- b) Pola finalización da causa que deu lugar ao seu nomeamento.

No entanto, transcorridos tres anos desde o nomeamento do persoal funcionario interino producirase o fin da relación de interinidade, e a vacante só poderá ser ocupada por persoal funcionario de carreira, salvo que o correspondente proceso selectivo quede deserto, nese caso poderase efectuar outro nomeamento de persoal funcionario interino.



Excepcionalmente, o persoal funcionario interino poderá permanecer na praza que ocupe temporalmente, sempre que se publicara a correspondente convocatoria dentro do prazo dos tres anos, a contar desde a data do nomeamento do funcionario interino e sexa resolta conforme aos prazos establecidos no artigo 70 do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público. Neste suposto poderá permanecer até a resolución da convocatoria, sen que o seu cesamento dea lugar a compensación económica.

#### **DÉCIMO TERCEIRA.- INCOMPATIBILIDADES**

O aspirante proposto quedará suxeito, no seu caso, ao cumprimento das prescricións contidas na Lei 53/1984, de 26 de decembro, sobre Incompatibilidades do Persoal ao Servizo das Administracións Públicas, e demais normativa aplicable.

#### **DÉCIMO CUARTA.—NORMAS FINAIS**

**Primeira.-** Para todo o non previsto nestas bases, será de aplicación supletoria o establecido na Lei Estatuto Básico do Empregado Público, na Lei reguladora das Bases do Réxime Local, na Lei de Administración Local de Galicia, na Lei de medidas para a reforma da Función Pública, na Lei de emprego público de Galicia, no Real Decreto 896/1991, sobre regras básicas e programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios da Administración Local, no Real Decreto 364/1995, polo que se aproba o Regulamento Xeral de ingreso do Persoal ao Servizo da Administración do Estado e na demais lexislación vixente que sexa de aplicación.

**Segunda.-** Agás a convocatoria, que se publicará segundo se establece na base 4ª, os sucesivos actos e comunicacións que se deriven da celebración do proceso selectivo faranse públicos, exclusivamente, a través do taboleiro de anuncios da Casa do Concello e na páxina web do Concello.

**Terceira.-** Tódolos actos administrativos derivados desta convocatoria, así como das actuacións dos tribunais cualificadores, poderán ser impugnados polos interesados nos casos e na forma establecidos pola Lei de procedemento administrativo e normas vixentes concordantes.

A presentación de reclamacións non suspenderá a prosecución do proceso selectivo, salvo que así o decida o órgano convocante do mesmo.

**Cuarta.-** Contra as presentes bases e a resolución que as aproba, que pon fin á vía administrativa, poderase interpoñer RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO ante o Xulgado Contencioso Administrativo, no prazo de dous meses, contado desde o día seguinte ao da publicación do anuncio da convocatoria.

Con carácter potestativo e previo, poderá interpoñerse RECURSO DE REPOSICIÓN ante o mesmo órgano que adoptou o acordo de aprobación, no prazo de un mes, contado desde o día seguinte ao da publicación do anuncio da convocatoria. Neste caso non se poderá interpoñer o recurso contencioso administrativo ata que se resolva expresamente ou se produza a desestimación presunta do recurso de reposición interposto.

Todo iso sen prexuízo de que poida exercitar calquera outro que estime procedente.

## ANEXO I

## SOLICITUDE DO INTERESADO

(BOLSA DE TRABALLO FUNCIONARIO INTERINO PARA EXECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL)

<b>DATOS DO INTERESADO</b>		
<b>NOME E APELIDOS</b>		<b>NIF</b>
<b>DATOS DE NOTIFICACIÓN</b>		
<b>NOTIFICACIÓN ELÉCTRÓNICA</b>		
<b>NOTIFICACIÓN POSTAL</b>		
<b>DIRECCIÓN</b>		
<b>CÓDIGO POSTAL</b>	<b>MUNICIPIO</b>	<b>PROVINCIA</b>
<b>TELÉFONO</b>	<b>MÓBIL</b>	<b>CORREO ELECTRÓNICO</b>

**EXPÓN**

Que, tendo coñecemento do procedemento convocado para a constitución dunha bolsa de emprego, conforme ás bases publicadas para a creación dunha listaxe de emprego temporal de funcionarios interinos para a execución de programas de carácter temporal,

**DECLARA BAIXO A SÚA RESPONSABILIDADE**

- Ter nacionalidade española, sen prexuízo do disposto no artigo 57 do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.
- Posuír a capacidade funcional para o desempeño das tarefas.
- Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa.
- Non haber sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das Comunidades Autónomas, nin acharse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para o acceso ao corpo ou escala de funcionario, ou para exercer funcións similares ás que desempeñaban no caso do persoal laboral, no que fose separado ou inhabilitado. No caso de ser nacional doutro Estado, non acharse inhabilitado ou en situación equivalente nin ser sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.
- Acreditación do nivel de idioma galego Celga 2:
  - SI
  - NON

- Reunir todos e cada un dos requisitos esixidos nas bases da convocatoria, referidos á data de expiración do prazo de presentación de solicitudes.

Relación de méritos alegados (IMPRESINDIBLE ACHEGAR COPIA E ORIXINAL) xunto co presente anexo.

- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----
- -----

Por todo o cal, SOLICITO que, de conformidade co disposto nos artigos 55 e 56 do texto refundido da Lei de Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado por Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, se admita esta solicitude para o proceso de selección de persoal referenciado.

Protección de Datos:

En cumprimento do establecido polo artigo 11 da Lei Orgánica 3/2018 informáselle que o responsable do tratamento do seus datos personais é o Concello de O Valadouro. Os seus datos serán tratados coa finalidade de xestionar a súa solicitude. Pode exercer o seu dereito de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidade ou limitación do tratamento dirixíndose ao Concello de O Valadouro no seguinte enderezo postal: Rúa Feira Nova, 1. 27770 O Valadouro. Lugo.

Máis información: [www.valadouro.gal](http://www.valadouro.gal)

En O Valadouro a        de        2023

Asdo: -----

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DO CONCELLO DE O VALADOURO

O Valadouro, 8 de febreiro de 2023.- O Alcalde, Edmundo Maseda Maseda.

R.0390

## XERMADE

### *Anuncio*

#### **Aprobación inicial de expediente de suplemento de crédito núm. 2023/SC/01.**

O Pleno do Concello de Xermade, en sesión ordinaria celebrada o 9 de febreiro de 2023, acordou aprobar inicialmente o expediente de modificación de créditos núm. 2023/SC/01, do orzamento en vigor, na modalidade de suplemento de crédito, por importe de 15.325,20€, financiado con remanente líquido de tesouraría para gastos xerais.

En cumprimento do disposto no artigo 169.1 por remisión do 177.2 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais aprobado polo Real Decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo, sométese o expediente a exposición pública polo prazo de quince días a contar desde o día seguinte da inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, para que os interesados poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións que estimen oportunas.

Se transcorrido o prazo non se presentaron alegacións, considerárase aprobado definitivamente o acordo inicialmente adoptado.

Xermade, 10 de febreiro de 2023.- O alcalde, Roberto García Pernas.

R. 0414

### *Anuncio*

#### **Aprobación inicial do regulamento de títulos, honras e distincións do Concello de Xermade**

Aprobado inicialmente o regulamento de títulos, honras e distincións do Concello de Xermade, por acordo do Pleno de data 09/02/2023, de conformidade cos artigos 49 e 70.2 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local e 56 do Texto Refundido de Réxime Local, sométese a información pública polo prazo de trinta días a contar desde día seguinte á inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia para que poida ser examinada e presentar as reclamacións que se estimen oportunas.

Durante o devandito prazo poderá ser examinado por calquera interesado nas dependencias municipais para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes. Así mesmo, estará a disposición dos interesados na sede electrónica deste Concello [ <http://concelloxermade.sedelectronica.es>].

No caso de non presentarse reclamacións no citado prazo, entenderase definitivamente aprobado o regulamento.

Xermade, 10 de febreiro de 2023.- O alcalde, Roberto García Pernas.

R. 0415

## **MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA E O RETO DEMOGRÁFICO** **CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO CANTÁBRICO, O.A. COMISARÍA DE AUGAS**

### *Anuncio*

#### **INFORMACIÓN PÚBLICA DE CONCESIONES OTORGADAS.**

EXP A/27/22007, A/27/23056, A/27/23202, A/27/23174, A/27/23173, A/27/23124, A/27/23116, A/27/23096, A/27/22854, A/27/22214 y A/27/22753.

De acordo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril (B.O.E. del día 30) y sus posteriores modificaciones, se hace público para general conocimiento que, como resultado de los expedientes incoados al efecto, por resolución de la Confederación Hidrográfica del Cantábrico han sido otorgadas las siguientes concesiones para aprovechamiento de agua:

Expediente	Titular	Concesión otorgada	Fecha resolución
A/27/22007	Comunidad de Usuarios de Agua Manantial Cortín	modificación de características de la concesión de 0,035 l/seg. de agua del manantial Cortín, en Lamas (Santalla), en el T.M. de Ribeira de Piquín (Lugo), con destino a abastecimiento de agua a tres viviendas	05/06/2022
A/27/23056	CMVMC Surcio-Rio Balouta Robledo	Aprovechamiento de agua de un arroyo en Fontal, Monte da Costa, parcela 9 del polígono 71 (Robledo de Rao), en el T.M de Navia de Suarna (Lugo), con destino a extinción de incendios.	17/01/2023
A/27/23202	Celina Pérez Núñez	Aprovechamiento de agua del rego da Teixeira, en Pedrosa, T. M. de Becerreá (Lugo), con destino a uso ganadero	17/01/2023
A/27/23174	Luis López Fernández	Aprovechamiento de agua de un manantial en Rebolín, T. M. de A Fonsagrada (Lugo), con destino a uso ganadero.	17/01/2023
A/27/23173	María Cleofé Barreiro Cazón	Aprovechamiento de agua de un manantial en Antiguallas, T. M. de Baleira (Lugo), con destino a usos ganaderos.	17/01/2023
A/27/23124	Javier Miranda Vidueiro	Aprovechamiento de agua del río Machín en Riotorto, en el T.M. de Riotorto (Lugo), con destino a uso ganadero.	25/11/2022
A/27/23116	Ayuntamiento de Piquín	Aprovechamiento de agua del manantial en Soutelo, en el T.M. de Ribeira del Piquín (Lugo), con destino a abastecimiento de agua a Soutelo.	17/01/2023
A/27/22096	María Dominica Vidueiro Cabodevila	Aprovechamiento de agua del manantial Fonte Do Amieiro en Ferreria, en el T.M. de Riotorto (Lugo), con destino a complemento del abastecimiento a vivienda, excepto consumo humano, uso ganadero y riego.	17/01/2023
A/27/22854	Ganadeiría Asturao, S. C.	Aprovechamiento de agua captada con dos sondeos en Villabetote (Sante), T.M. de Trabada (Lugo), con destino a uso ganadero.	17/01/2023
A/27/22214	Ricardo Santín García	Aprovechamiento de agua de los manantiales "Da Lameira" (3) en A Lama da Vila, T.M. de As Nogais (Lugo), con destino a uso doméstico sin consumo humano, uso ganadero y riego..	17/01/2023
A/27/22753	Ayuntamiento de A Pontenova	Aprovechamiento de agua del arroyo Rego de Fontangordo, en el T.M. de A Pontenova (Lugo), con destino a abastecimiento.	13/01/2023

Oviedo, 3 de febrero de 2023.- EL TITULADO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES, Maria del Rosario San Martín Álvarez

R. 0357

### Anuncio

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

De conformidad con lo establecido en los artículos 161 y ss del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado mediante Real Decreto 849/1986, de 11 de abril (BOE de 30 de abril), la Confederación Hidrográfica del Cantábrico O.A. ha acordado iniciar de oficio por fin del plazo concesional el expediente de extinción del derecho al uso privativo de las aguas y, en su caso, posibles servidumbres, cuyos datos registrales se relacionan a continuación:

EXPEDIENTE	TITULAR	RÍO	MUNICIPIO	CAUDAL (l/seg)	RESOLUCIÓN Fecha/Autoridad	Nº INSCRIPCIÓN
A/27/06625	Comunidad de Usuarios del Agua del Arroyo da Fontiña	A Fontiña	Navia de Suarna		16/05/1997	6699 Sección A

Lo que se hace público para general conocimiento, por un plazo de **UN MES**, contado a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que los que se consideren afectados por la extinción de los referidos aprovechamientos puedan manifestar lo que consideren conveniente, durante el indicado plazo, ante la Confederación Hidrográfica del Cantábrico O.A.

---

Oviedo, 3 de febrero de 2023.- La Titulada Superior de Gestión y Servicios Comunes. M<sup>a</sup> Soledad Acuña Rubio.

R. 0358

---