



### XUNTA DE GALICIA

#### DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE LUGO DA CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN. SERVIZO DE EMPREGO, RELACIÓNS LABORAIS, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL

##### CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27100311012021

Visto o texto do convenio colectivo da empresa PROMOTORA DE MINAS DE CARBÓN, S.A.-centro de traballo mina de O Incio (Lugo), asinado o día 25 de febreiro de 2025 pola representación da empresa e polo representante das persoas traballadoras, como membros da comisión negociadora, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 10 de marzo de 2025.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

**PROMOTORA DE MINAS DE CARBÓN, S.A.**

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE O INCIO (LUGO)**

**VIGENCIA 2024-2026**

#### **CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1.- Ámbito de aplicación funcional

Art. 2.- Ámbito de aplicación personal

Art. 3.- Ámbito de aplicación territorial

Art. 4.- Ámbito de aplicación temporal

Art. 5.- Denuncia y prórroga

Art. 6.- Absorción y compensación

Art. 7.- Vinculación a la totalidad

Art. 8.- Legislación supletoria

Art. 9.- Comisión Paritaria

#### **CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Art. 10.- Clasificación profesional

Art. 11.- Contenido de la prestación laboral y adscripción a Grupo Profesional

#### **CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO**

Art. 12.- Jornada de trabajo

Art. 13.- Cómputo del trabajo efectivo

Art. 14.- Descanso semanal

Art. 15.- Vacaciones

Art. 16.- Permisos y licencias

Art. 17.- Días de libre disposición

Art. 18.- Horas extraordinarias

#### **CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIONES**

Art. 19.- Estructura económica e incrementos salariales

Art. 20.- Salario base

Art. 21.- Plus Convenio (asistencia, puntualidad y productividad)

Art. 22.- Plus Extrasalarial (transporte y distancia)

Art. 23.- Pagas Extraordinarias

Art. 24.- Plus Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

Art. 25.- Prima de Sobreproducción

Art. 26.- Compensación Desplazamiento

Art. 27.- Bolsa Horaria

Art. 28.- Retribución Horas Extraordinarias

Art. 29.- Retribución Vacaciones

#### **CAPÍTULO V.- OTRAS MATERIAS**

Art. 30.- Reconocimiento Médico Obligatorio

Art. 31.- Ayuda Comida

Art. 32.- Prendas de Trabajo

Art. 33.- Excedencia Voluntaria

Art. 34.- Nocturnidad

Art. 35.- Póliza seguro

Art. 36.- Igualdad

#### **CAPÍTULO VI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Art. 37.- Criterios generales

Art. 38.- Clases de faltas

Art. 39.- Faltas leves

Art. 40.- Faltas graves

Art. 41.- Faltas muy graves

Art. 42.- Sanciones. Aplicación

Art. 43.- Otros efectos de las sanciones

#### **ANEXOS**

##### **CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito, de una parte, por la Dirección de PROMOTORA DE MINAS DE CARBÓN, S.A. (en adelante PMC) en representación de la misma y, de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras del Centro de Trabajo de PMC en O Incio (Lugo).

##### **Art. 1.- Ámbito de aplicación funcional**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre PMC y el personal adscrito al Centro de Trabajo de O Incio (Lugo).

##### **Art. 2.- Ámbito de aplicación personal**

El presente Convenio, salvo lo previsto en el párrafo siguiente, afecta a todo el personal de PMC en el Centro de Trabajo, cualquiera que sea su categoría, puesto de trabajo, profesión o especialidad, que esté prestando servicios a la empresa a la entrada en vigor del Convenio o que sea contratado durante su vigencia.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del presente Convenio los consejeros, administradores y el personal directivo de la empresa, constituido a la fecha de firma del presente Convenio por el Director de Mina y Director Financiero.

**Art. 3.- Ámbito de aplicación territorial**

El presente Convenio es de aplicación al Centro de Trabajo de PMC en O Incio (Lugo).

**Art. 4.- Ámbito de aplicación temporal**

Salvo que a lo largo del articulado se exprese para alguna materia una fecha de entrada en vigor distinta, el presente Convenio entrará en vigor en fecha 1 de enero de 2024, independientemente de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

**Art. 5.- Denuncia y prórroga**

Finalizado el plazo máximo del Convenio, se entenderá éste denunciado de forma automática, manteniéndose la vigencia del Convenio a todos los efectos hasta la fecha de entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

**Art. 6.- Absorción y compensación**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las actualmente en vigor en el Centro de Trabajo de O Incio (Lugo), dimanantes de acuerdos anteriores, convenios anteriores, pacto individual o concesión graciable de la empresa, toda vez que las condiciones del presente Convenio, examinadas en su conjunto, son más beneficiosas para el personal que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor. No obstante lo anterior, se respetarán las situaciones personales que, no siendo objeto de modificación por lo previsto en el presente Convenio, en cómputo anual impliquen para la persona trabajadora condiciones más beneficiosas que las comprendidas en el Convenio mientras no sean, en su caso, absorbidas o superadas por la aplicación de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales o judiciales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan a las del presente Convenio, igualmente valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

**Art. 7.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que la Autoridad Laboral o la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto alguna de sus cláusulas, quedaría sin efecto la totalidad, salvo que la comisión negociadora acuerde, en función de la trascendencia de la cláusula o cláusulas que queden sin efecto, que el resto del Convenio siga manteniendo su vigencia.

**Art. 8.- Legislación supletoria**

Para las materias que no hayan sido reguladas en el presente Convenio, serán de aplicación las normas legales generales vigentes en cada momento y que resulten de aplicación a la empresa, así como las normas del Convenio Colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Provincia de Lugo; a modo de mero ejemplo, quedaría excluida la aplicación supletoria del referido Convenio provincial en materias tales como jornada, retribuciones, clasificación profesional, nocturnidad, póliza de seguro, etc.

**Art. 9.- Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación, conciliación, arbitraje y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio, compuesta por 1 representante de cada una de las partes firmantes (1 representante de la empresa y 1 representante de la representación legal de las personas trabajadoras en el centro de trabajo). Se prevé expresamente la posibilidad de que los integrantes de la Comisión Paritaria puedan asistir a las reuniones de ésta acompañados de un asesor.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

h) Las que le sean asignadas por la legislación en vigor.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición de cualquiera de las partes que la componen o a requerimiento de personas interesadas a medio de consulta o petición que podrá canalizarse a través de la representación legal de las personas trabajadoras en el centro de trabajo o a través de la dirección de la empresa.

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

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo conforme al artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde la fecha en que la discrepancia le fuera planteada.

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

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes podrán, por acuerdo unánime, someter el desacuerdo a los procedimientos de mediación y/o arbitraje regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA).

## **CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Art. 10.- Clasificación Profesional**

#### Puestos de trabajo. Tareas asociadas a los puestos de trabajo y tareas comunes

##### **ADMINISTRATIVO**

Funciones específicas del área: Realización de tareas de tipo administrativo en las oficinas del centro; recepción; reprografía y mecanografía; grabación de datos; atención a clientes; confección de pedidos; facturación; gestión de archivos; gestión de las comunicaciones de la empresa; consultas de datos; gestión de stocks; cumplimiento de obligaciones administrativas de la empresa en el ámbito laboral y de seguridad social, tributario, administrativo; elaboración de cálculos, previsiones e informes; y funciones similares.

##### **PALISTA**

Funciones específicas del área: Realización de tareas de manejo de equipos móviles en funciones diversas; conducción de palas de perfil bajo para desescombro de labores de preparación, relleno, arreglo de pistas, etc.; manejo de pala mixta para repelado de frentes, realización de zanjas, arreglo de pistas, etc.; manejo de martillo hidráulico para saneo de techos, troceo, etc.; manejo de retroexcavadora de cadenas para carga de camiones, arrastre de mineral, realización de rampas, etc.; manejo de otros equipos cuyo uso pueda implementar la empresa para el correcto desarrollo de los trabajos. Tareas auxiliares o complementarias de las anteriores.

##### **PERFORISTA/ARTILLERO**

Funciones específicas del área: Realización de tareas asociadas a la perforación mediante jumbos electrohidráulicos de barrenos tanto en labores de preparación o explotación para la posterior carga de explosivo como de sostenimiento para la colocación de pernos o bulones; preparación de los materiales y equipos necesarios (cañas, bombas de achique, etc.); saneo de techos y cualquier otra tarea asociada a la perforación y sostenimiento de la mina. Realización de tareas asociadas a la voladura con explosivos (control de recepción, transporte y almacenamiento de explosivo; carga y conexión de barrenos; disparo de voladuras; etc.). Tareas auxiliares o complementarias de las anteriores.

##### **MANTENIMIENTO**

Funciones específicas del área: Realización de tareas de mantenimiento mecánico y eléctrico en taller e interior de mina; control, engrase, cambio de piezas, reparación de averías, montaje, ampliaciones y cualquier otra actuación análoga en equipos e instalaciones; colaboración con empresas externas en tales tareas en caso de externalización total o parcial. Tareas auxiliares o complementarias de las anteriores.

##### **FUNCIONES COMUNES A LOS PUESTOS DE PALISTA, PERFORISTA/ARTILLERO Y MANTENIMIENTO**

Trabajos de sostenimiento: Realización de tareas asociadas a la estabilización de techos para evitar derrumbes tales como colocación de pernos o bulones (cementados, con resina, swellex, etc.) con o sin malla metálica; colocación de cuadros metálicos (cerchas) y entibado con madera u otro material; proyección de gunita mediante robot de gunitado y compresor; colocación de paraguas de micropilotes; y cualquier otra técnica minera.

Trabajos de servicios auxiliares: Realización de tareas asociadas a la instalación de servicios de bombeo, ventilación, electrificación y agua de perforación tales como colocación de cables o tubería (metálica o de PVC); encofrado y hormigonado; construcción de tapes (bloque u hormigón); soldadura; etc.

#### Grupos Profesionales

El personal trabajador sujeto al presente Convenio quedará encuadrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales en función de los diferentes factores de encuadramiento profesional.

Las definiciones establecidas para cada Grupo Profesional no son exhaustivas, sino meramente enunciativas.

Definición de factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional:

- I. Conocimientos: factor para cuya valoración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos y la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- II. Iniciativa/autonomía: factor para cuya valoración se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia de las directrices y la mayor o menor subordinación en el desarrollo de las funciones a desarrollar. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.
- III. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- IV. Mando: factor para cuya valoración se tiene en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros asignadas por la dirección de la empresa.
- V. Complejidad: factor para cuya valoración se tiene en cuenta la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de posibles incidencias, así como el mayor o menor número y el mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado. Se tendrá en cuenta igualmente la plurivalencia o versatilidad para asumir las funciones propias del puesto en distintas áreas de trabajo de la empresa.

#### Grupos Profesionales

##### GRUPO II: JEFE DE PRODUCCIÓN/JEFE DE ADMINISTRACIÓN

Está comprendido en este Grupo el personal trabajador que coordina, dirige, establece y crea políticas generales, prácticas normativas y procedimientos amplios, con alto grado de autonomía a partir de directrices generales. Ejecuta tareas complejas y heterogéneas con alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Ejerce el control y supervisión de los recursos humanos a su cargo a través de los mandos intermedios.

Se incluye en este Grupo el Jefe de Producción y el Jefe de Administración, con las funciones ya indicadas en sus respectivas áreas de responsabilidad.

##### GRUPO III: ENCARGADO DE PRODUCCIÓN/JEFE DE TALLER

Está comprendido en este Grupo el personal trabajador que, bajo la supervisión general del personal directivo y/o el personal del Grupo II, pero con un alto grado de autonomía, gestiona y coordina el funcionamiento general de un área de actividad de la empresa, con gran aportación de conocimientos personales, profesionales y técnicos; colaboran de forma directa en la gestión de los recursos humanos a su cargo, organizando el trabajo, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados en su área de actividad.

Se incluye en este Grupo al Encargado de Producción y el Jefe de Taller (área de mantenimiento).

##### GRUPO IV.- OFICIAL DE 1ª/OFICIAL ADMINISTRATIVO

Está comprendido en este Grupo, de un lado, el personal trabajador que, cumpliendo las características que se describen a continuación para el Grupo V, asumen responsabilidades específicas en materia de seguridad y salud u otras materias. A título enunciativo, asunción de responsabilidades tales como recurso preventivo, vigilante minero, jefe de intervención, jefe de equipo de trabajo de voladura, ...

Está comprendido en este Grupo, de otro lado, el personal trabajador que, bajo la supervisión general del Jefe de Administración, realiza las tareas propias de administración con cierto grado de especialización y autonomía, pudiendo tener a su cargo personal subalterno.

Se incluye en este Grupo al Oficial de 1ª y al Oficial Administrativo.

##### GRUPO V.- OFICIAL DE 2ª

Está comprendido en este Grupo el personal trabajador que cuenta con un completo conocimiento de todas las instalaciones de la explotación (ventilación, bombeo, eléctrica, etc.) a fin del correcto y seguro desarrollo del trabajo y a fin de proceder de forma adecuada en caso de avería, fallo o cualquier otra incidencia. Se

requiere el completo conocimiento y capacidad para la realización de todas las funciones específicas del puesto, estando capacitado, como mínimo, para el manejo de uno de los equipos o maquinaria necesarios para la realización de las tareas comunes complejas (gunitado, inyección de cemento, encofrado, soldadura). En este Grupo se entenderá por capacitación para el manejo de equipos o maquinaria no sólo el contar con la habilitación o permiso para el manejo, sino el contar, a mayores, con la práctica y destreza en tal mismo.

Se incluye en este Grupo al Oficial de 2ª

#### GRUPO VI.- AYUDANTE/AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Está comprendido en este Grupo el personal trabajador capacitado para la realización con cierta autonomía de tareas no complejas [tareas cuyo conocimiento se ha adquirido por repetición o tareas para cuya ejecución están capacitados con la mera recepción de instrucciones por parte de personal bajo cuyo mando y supervisión se encuentran] y así como capacitado para auxiliar en tareas más complejas a personal comprendido en los Grupos Profesionales anteriores bajo las directrices y supervisión de éstos.

En el caso del ayudante, se requiere la capacitación -habilitación- para el manejo de plataforma elevadora y manipulador telescópico, así como la capacitación -habilitación- para el manejo de la maquinaria u elementos necesarios para realizar las funciones específicas de cada puesto.

Se incluyen en este Grupo al Ayudante y al Auxiliar Administrativo.

#### GRUPO VII.- PEÓN

Está comprendido en este Grupo el personal trabajador que realiza las tareas básicas de cada puesto y colabora en tareas comunes o auxiliares bajo la supervisión y mando de personal encuadrado en los Grupos III a V.

La pertenencia a este Grupo implica el no manejo de ningún tipo de maquinaria pesada y la no realización de funciones relacionadas con el manejo de explosivos.

Se incluye en este Grupo al Peón.

#### Art. 11.- Contenido de la prestación laboral y adscripción a Grupo Profesional

La pertenencia a un Grupo Profesional implicará el desempeño de todas las tareas y cometidos descritos para los puestos de trabajo con relación a cada Grupo Profesional, así como las tareas comunes, suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

#### CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO

##### Art. 12.- Jornada de trabajo

La jornada máxima de trabajo será de 1.610 horas anuales de trabajo efectivo.

Dentro de la jornada máxima anual prevista en el párrafo anterior, tendrá la consideración de jornada ordinaria regular 1.519 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada ordinaria regular de 1.519 horas se distribuirá en 217 días laborables ordinarios, de lunes a viernes, descontados festivos, a razón de 7 horas diarias de trabajo efectivo.

A efectos de la distribución de tales días laborables ordinarios, anualmente se establecerá un mínimo de 4 días de libre disposición para la persona trabajadora en los términos regulados en el artículo 17 del presente Convenio y en calendario laboral se fijarán los denominados “días 0” necesarios para que, junto con los días de libre disposición, la jornada ordinaria regular de 1.519 horas se distribuya en 217 días laborables ordinarios.

El calendario laboral establecido conforme a lo anterior podrá modificarse por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, respetándose en todo caso el número máximo de días laborales ordinarios.

Esta jornada ordinaria regular tendrá la consideración de jornada de obligado cumplimiento y generará derecho a las retribuciones previstas en el presente Convenio conforme las condiciones pactadas para cada concepto económico, a salvo el concepto denominado “bolsa horaria”.

La diferencia entre la jornada máxima anual de 1.610 horas y la jornada ordinaria regular de 1.519 horas, esto es, 91 horas anuales de trabajo efectivo, integrará una bolsa horaria irregular a utilizar conforme las necesidades de producción y organización de la actividad con arreglo a las siguientes condiciones:

- La prestación de trabajo al amparo de la bolsa horaria será voluntaria para las personas trabajadoras con la única salvedad del supuesto de uso de tal bolsa horaria por fuerza mayor.
- La bolsa horaria podrá emplearse tanto en la prolongación de la jornada ordinaria regular diaria como en días no fijados como laborales ordinarios en calendario laboral, respetándose en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

- c) La prestación de trabajo al amparo de la bolsa horaria, dado que aporta flexibilidad en la organización de la actividad, será compensada mediante retribución específica que figurará en nómina bajo el concepto de “bolsa horaria” y que será equivalente a la retribución prevista en el presente Convenio para la realización de horas extraordinarias. La misma retribución se aplicará en caso de uso de la bolsa horaria por fuerza mayor.
- d) A efectos de la retribución mensual del concepto denominado “bolsa horaria” se tendrán en cuenta las horas trabajadas al amparo de la bolsa horaria desde el día 26 del mes anterior hasta el día 25 del mes en curso, ambos incluidos.

#### **Art. 13.- Cómputo del trabajo efectivo**

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, provista de las prendas de seguridad, comenzando por tanto a computarse la jornada efectiva de trabajo desde el inicio de operaciones en el frente de tajo o zona de aparcamiento de maquinaria en el interior de la mina hasta la finalización de las operaciones en el frente de tajo o zona de aparcamiento de maquinaria en el interior de la mina, no computando como trabajo efectivo el cambio de vestuario, la equipación y el desplazamiento al y desde el frente de tajo o zona de aparcamiento en el interior de la mina.

No obstante lo anterior, y teniendo en consideración la distancia existente entre la zona de vestuarios y el frente de tajo o zona de aparcamiento de maquinaria en el interior de la mina, la empresa compensará a las personas trabajadoras por el tiempo invertido en dicho desplazamiento -que se estima de una hora diaria, incluido el denominado descanso o pausa para bocadillo de 15 minutos de duración, que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo- con el valor equivalente a la retribución prevista en el presente Convenio para la realización de una hora extraordinaria de trabajo. Tal compensación se abonará únicamente en caso de prestación de servicios la jornada completa.

La compensación prevista en el párrafo anterior, cotizable a la Seguridad Social, figurará en nómina bajo el concepto de “compensación desplazamiento”, dando lugar el incumplimiento horario a la pérdida de tal compensación.

El personal trabajador vendrá obligado a cumplir con la obligación de registro diario de la jornada de trabajo conforme a los medios proporcionados por la empresa (registro manual a la fecha de firma del presente Convenio, pudiendo la empresa implantar otros sistemas de registro automatizados). Dadas las dificultades de proveer medios para el registro de la jornada en el frente de tajo o zona de aparcamiento de maquinaria en el interior de la mina, el registro de inicio y finalización de la jornada diaria se cumplimentará antes del desplazamiento al frente de tajo o zona de aparcamiento y una vez de vuelta a la zona de vestuarios, debiendo descontarse en consecuencia del registro diario de jornada la hora de desplazamiento -incluido el descanso o pausa para bocadillo- que no tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

#### **Art. 14.- Descanso semanal**

El personal trabajador tendrá derecho con carácter general a descanso semanal de dos días, distribuyéndose en calendario laboral la denominada jornada ordinaria regular prevista en el artículo 12 del presente Convenio (1.519 horas anuales) con la fijación de los dos días semanales de descanso en sábado o domingo.

No obstante lo anterior, para las personas trabajadoras que presten trabajo al amparo de la bolsa horaria igualmente prevista en el artículo 12 del presente Convenio -prestación voluntaria o por causa de fuerza mayor- que por tal razón hayan de prestar trabajo en días inicialmente previstos como de descanso semanal, cabrá el fraccionamiento del descanso semanal de modo que uno de los días de descanso semanal podrá ser disfrutado en períodos de hasta cuatro semanas, aisladamente o acumulado a otros descansos. A tales efectos computarán como descanso semanal los días no laborables de Convenio, bien sean días de libre disposición para el personal trabajador, días 0 establecidos en el calendario laboral o festivos a disfrutar de lunes a viernes. El mismo régimen de descanso se aplicará al personal de mantenimiento que haya de prestar servicios, por necesidades de la actividad, en los días inicialmente previstos como descanso semanal.

#### **Art. 15.- Vacaciones**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un período anual de 21 días laborales de vacaciones, cumpliéndose en todo caso el mínimo estatutario de 30 días naturales de vacaciones anuales.

Con carácter general el personal trabajador, con la excepción prevista en el párrafo siguiente, disfrutará el período de vacaciones en el período coincidente con la parada de mantenimiento fijada por la propiedad de la mina en la que se prestan servicios. Para el caso de que, excepcionalmente, la propiedad de la mina no estableciese parada de mantenimiento en mes completo, el personal trabajador disfrutará vacaciones en el período coincidente con la parada, disfrutándose las vacaciones restantes conforme acuerdo entre la empresa y el personal trabajador.

El personal de mantenimiento disfrutará el período de vacaciones a lo largo del año, con la salvedad del mes en que se realicen las labores de mantenimiento programadas por la propiedad de la mina.

**Art. 16.- Permisos y licencias; otros supuestos de exoneración de asistencia al trabajo**

1.- Sin perjuicio del derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el personal trabajador, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, salvo permiso que lleve aparejado el percibo de prestación a cargo del INSS, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, ello sin perjuicio de

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Nacimiento y cuidado de menor: 16 semanas, de las cuales obligatoriamente se han de disfrutar a jornada completa las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto en los términos previstos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días naturales, de los cuales al menos 2 habrán de ser laborables, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias de países no colindantes con España, el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo en tal caso retribuidos exclusivamente los seis días antes señalados.
- e) Cinco días por enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, haciéndose constar a estos efectos que el referido permiso se puede disfrutar en el período en el que se den estas circunstancias y que será comunicado a la empresa conforme se establece en el apartado 1 del presente artículo.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando la persona trabajadora en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado, reconocidos.
- h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, la persona trabajadora perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25% de las horas laborables en un período de 3 meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

- i) La persona trabajadora se encuentra facultada para ausentarse del trabajo para acudir al médico de cabecera hasta un máximo de 8 horas al año, debiendo entregar justificante de ello a la empresa.
- j) La persona trabajadora se encuentra facultada para ausentarse del trabajo el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de médico especialista dependiente del Instituto Nacional de la Seguridad Social/Sergas, previo aviso de una semana y cuando se prescriba la referida consulta por el facultativo de medicina general adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social/Sergas, debiendo presentar la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo en el que se haga constar la necesidad de asistencia al médico especialista, así como documento que acredite la asistencia al mismo.

Cuando por los motivos expresados en los apartados c), d) y e), la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo las personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en el último inciso del apartado d).

2.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho, para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho podrá, por su voluntad, sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 12 días laborables.



Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombre o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, resultando de aplicación, en caso de ejercer este derecho ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras, lo establecido en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, párrafos 3º y 4º.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

3.- Los supuestos contemplados en los apartados precedentes, cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos, se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

4.- La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por un mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa en los términos previstos en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 17.- Días de libre disposición**

El personal trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho, en los términos establecidos en el artículo 12 del presente Convenio, al disfrute de al menos 4 días anuales de libre disposición en proporción al tiempo de prestación de servicios durante el año natural. A estos efectos se tendrá en cuenta como tiempo de prestación de servicios el período en el que la persona trabajadora haya permanecido de alta en la empresa durante el año natural, descontados los períodos en que la persona trabajadora haya permanecido en cualquiera de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo contemplados en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter general el disfrute de días de libre disposición se solicitará a la empresa con 2 días de antelación a la fecha en la que se pretenda su disfrute, salvo que concurren causas justificadas no conocidas con antelación que imposibiliten el preaviso.

Sin perjuicio de la no necesidad de alegar razones para solicitar el disfrute de días de libre disposición ni presentar justificación alguna, la empresa podrá denegar motivadamente su disfrute en fechas concretas por razones organizativas fundadas tales como períodos de mayor actividad o ausencias en la plantilla de la empresa por incapacidad, disfrute de permisos y/o días de libre disposición y similares, debiendo garantizarse que quede en servicio uno de los dos turnos completos (turnos identificados en calendario laboral).

Los días de libre disposición serán retribuidos conforme a lo previsto para licencias y permisos, esto es, con todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral.

#### **Art. 18.- Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las trabajadas por encima de la jornada máxima anual prevista en el art. 12 del presente Convenio, esto es, por encima de 1.610 horas de trabajo efectivo anual.

Con carácter general tanto el ofrecimiento de realización de horas extraordinarias por parte de la empresa como la realización de tales horas extraordinarias por parte de la persona trabajadora será voluntaria.

Se excepcionan de lo previsto en el párrafo anterior la realización de horas extraordinarias por fuerza mayor -supuestos de necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes-. Habida cuenta de las características de la actividad del centro de trabajo, se incluyen en esta consideración las horas extraordinarias necesarias para el cumplimiento de la normativa de seguridad y consumo de explosivos para la carga de explosivo y las necesarias por causa de averías u otros acontecimientos que puedan suponer graves daños tales como inundación o riesgo de derrumbe.

Las horas extraordinarias reguladas en el párrafo anterior, esto es, las horas extraordinarias por fuerza mayor, se regirán por lo siguiente:

- Serán obligatorias para la persona trabajadora
- Podrán realizarse durante jornada nocturna

- El exceso de horas trabajadas sobre la jornada ordinaria no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.
- Las horas así realizadas se abonarán en la misma cuantía establecida en el presente Convenio para las horas extraordinarias.

Para el abono mensual de las horas extraordinarias se computarán las realizadas desde el día 26 del mes anterior al día 25 del mes en curso, ambos inclusive.

#### **CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIONES**

##### **Art. 19.- Estructura económica e incrementos salariales**

Las retribuciones del presente Convenio están constituidas por los siguientes conceptos salariales, que se devengarán conforme a lo previsto en los artículos siguientes:

- a) Salario Base
- b) Plus Convenio (asistencia, puntualidad y productividad)
- c) Plus Extrasalarial (transporte y distancia)
- d) Pagas Extraordinarias
- e) Plus Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad
- f) Prima de Sobreproducción
- g) Compensación desplazamiento
- h) Bolsa horaria
- i) Retribución Horas Extraordinarias
- j) Retribución Vacaciones

Se establece para el período que va desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026 incremento salarial consistente en la creación de una nueva paga extraordinaria, contemplada en el artículo 23, regulador de las pagas extraordinarias, de forma que desde el ejercicio 2024 el personal trabajador tendrá derecho al cobro de cuatro pagas extraordinarias en los términos previstos en tal precepto.

Se adjunta el presente Convenio, como **Anexo I**, la tabla de salarios vigente en el período 2024-2026, a la que se adiciona la cuarta paga extraordinaria que constituye el incremento salarial pactado para la vigencia del Convenio.

##### **Art. 20.- Salario Base**

Se entiende por salario base la parte de la retribución del personal trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo o de vencimiento periódico superior al mes.

El salario base de devenga por día natural, incluidas las vacaciones, los permisos y licencias contemplados en el artículo 16 del presente Convenio, y los días de libre disposición contemplados en el artículo 17 del presente Convenio, con la única salvedad de los días en los que la persona trabajadora haya permanecido en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores en los que queden sin efecto las obligaciones recíprocas de las partes de trabajar y remunerar el trabajo.

La cuantía del salario base para las anualidades 2024, 2025 y 2026 será la fijada, para cada Grupo Profesional, en el Anexo I del presente Convenio.

##### **Art. 21.- Plus Convenio (asistencia, puntualidad y productividad)**

A fin de retribuir la normal asistencia al trabajo, el desarrollo del mismo con normal y correcto rendimiento y la debida puntualidad, se establece un Plus Convenio que se devengará por jornada completa efectivamente trabajada y cuya cuantía, para las anualidades 2024, 2025 y 2026, será la fijada para cada Grupo Profesional en el Anexo I del presente Convenio.

No se devengará el Plus Convenio por la prestación de trabajo al amparo de la bolsa horaria prevista en el artículo 12 del presente Convenio en días no fijados como laborables ordinarios toda vez que tal prestación de trabajo al amparo de la bolsa horaria conlleva la percepción de retribución específica en los términos establecidos en el apartado c) del mencionado artículo 12.

Pérdida del Plus de Convenio: No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, y dado que el Plus Convenio retribuye la normal asistencia al trabajo, el mismo se perderá por los motivos y con el alcance siguiente:

- Una ausencia, bien sea de jornada total o parcial, supondrá la pérdida de cuatro días de plus, además de las retribuciones correspondientes a dicho día.
- Dos ausencias, bien sean de jornada total o parcial, supondrán la pérdida de diez días de plus, además de las retribuciones totales a dichos días.
- Tres ausencias o más, bien sean de jornada total o parcial, supondrán la pérdida del importe total mensual de dicho plus, además de las retribuciones correspondientes a dichos días.

A los efectos anteriores, las ausencias -totales o parciales- se computarán dentro de cada mes natural.

En ningún caso se tendrán en cuenta, a efectos de la pérdida del Plus Convenio, las ausencias consecuencia de situaciones de incapacidad temporal, disfrute de vacaciones o disfrute de los permisos y licencias regulados en el presente Convenio o establecidas con carácter obligatorio en la legislación vigente.

La pérdida del Plus Convenio será independiente de las sanciones que, por comisión de faltas de asistencia, puedan imponerse por la empresa con arreglo a las disposiciones en vigor sobre la materia.

#### **Art. 22.- Plus Extrasalarial (transporte y distancia)**

Con el fin de simplificar el cómputo de distancia entre el domicilio del personal trabajador y el centro de trabajo, así como las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, se abonará a todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea la distancia que separe el centro de trabajo de su domicilio, el denominado Plus Extrasalarial -plus cotizable a la Seguridad Social no obstante su tradicional denominación como plus extrasalarial- que se devengará por jornada completa efectivamente trabajada.

No se devengará el Plus Extrasalarial por la prestación de trabajo al amparo de la bolsa horaria prevista en el artículo 12 del presente Convenio en días no fijados como laborables ordinarios toda vez que tal prestación de trabajo al amparo de la bolsa horaria conlleva la percepción de retribución específica en los términos establecidos en el apartado c) del mencionado artículo 12.

La cuantía del Plus Extrasalarial para las anualidades 2024, 2025 y 2026 será la fijada, para cada Grupo Profesional, en el Anexo I del presente Convenio.

#### **Art. 23.- Pagas Extraordinarias**

El personal trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a cuatro pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, antes de los días 25 de las mensualidades señaladas. En caso de tener que efectuarse regularizaciones por supuestos de no devengo en el período que va desde la fecha de orden de pago hasta el fin del trimestre natural al que se corresponda la paga extra, la regularización se efectuará en la nómina correspondiente a la siguiente mensualidad.

Las pagas extraordinarias se devengarán por trimestre natural, de conformidad con lo siguiente, excluyéndose de dicho devengo los días en los que el personal trabajador esté en causa de suspensión de contrato conforme el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores:

Paga extraordinaria de marzo: Devengo de enero a marzo de cada anualidad

Paga extraordinaria de junio: Devengo de abril a junio de cada anualidad

Paga extraordinaria de septiembre: Devengo de julio a septiembre de cada anualidad

Paga extraordinaria de diciembre: Devengo de octubre a diciembre de cada anualidad

La cuantía de las pagas extraordinarias para las anualidades 2024, 2025 y 2026 será la fijada, para cada Grupo Profesional, en el Anexo I del presente Convenio.

#### **Art. 24.- Plus Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad**

Dadas las condiciones de esfuerzo, toxicidad, penosidad y peligrosidad propias del trabajo en la minería, el personal trabajador que preste trabajo en producción (perforación y voladura; palista; mantenimiento) tendrá derecho a percibir el denominado en nómina Plus Tóxico, que será satisfecho por cada día trabajado en los días laborales ordinarios definidos en el artículo 12 del presente Convenio, ello con independencia del número de horas trabajadas en tales días.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, no se devengará el Plus Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad por la prestación de trabajo al amparo de la bolsa horaria prevista en el artículo 12 del presente Convenio en días no fijados como laborables ordinarios toda vez que tal prestación de trabajo al amparo de la bolsa horaria conlleva la percepción de retribución específica en los términos establecidos en el apartado c) del mencionado artículo 12.

La cuantía del Plus Tóxico para las anualidades 2024, 2025 y 2026 será la fijada, para cada Grupo Profesional, en el Anexo I del presente Convenio.

**Art. 25.- Prima de Sobreproducción**

El personal comprendido en los Grupos Profesionales III a VII, ambos incluidos, que preste trabajo en producción (perforación y voladura; palista; mantenimiento) tendrá derecho a percibir la denominada Prima de Sobreproducción para una relación de Preparación/Explotación del 85/15 siempre que se alcancen las 10.600 Tm/mes de producción certificada.

Por cada intervalo de reducción de 5 puntos en Preparación, el importe de la Prima de Sobreproducción se reducirá un 10%.

El cálculo para la Prima de Sobreproducción se realizará a partir de las 10.600 Tm/mes de producción certificada (mineral más estéril), y se aplicará a cada uno de los distintos tramos de producción las siguientes escalas de precios durante la vigencia del presente Convenio:

De 10.600 a 11.000 Tm	0,50€
De 11.000 a 12.000 Tm	0,52€
De 12.000 a 13.000 Tm	0,55€
De 13.000 a 14.000 Tm	0,59€
De 14.000 a 15.000 Tm	0,64€
De 15.000 a 16.000 Tm	0,71€
De 16.000 a 20.000 Tm	0,79€

Mensualmente se calculará la cantidad resultante del sistema de cálculo previsto en el párrafo anterior, dividiéndose la misma entre la suma de los días trabajados por la totalidad de las personas trabajadoras a las que resulte de aplicación la Prima de Sobreproducción en tal mensualidad. El resultado se multiplicará por el número de días efectivamente trabajados por cada persona trabajadora en tal mensualidad y éste será el importe de la Prima de Sobreproducción a cobrar en la siguiente mensualidad.

A los efectos del cálculo de la Prima de Sobreproducción no se tendrán en cuenta como días efectivamente trabajados los días trabajados al amparo de la bolsa horaria prevista en el artículo 12 del presente Convenio en días no fijados como laborables ordinarios toda vez que tal prestación de trabajo al amparo de la bolsa horaria conlleva la percepción de retribución específica en los términos establecidos en el apartado c) del mencionado artículo 12.

**Art. 26.- Compensación desplazamiento**

El personal trabajador tendrá derecho, en su caso, a percibir el concepto denominado “compensación desplazamiento” en los términos regulados en el artículo 13 del presente Convenio.

La cuantía de la Compensación Desplazamiento para las anualidades 2024, 2025 y 2026 será la fijada, para cada Grupo Profesional, en el Anexo I del presente Convenio.

**Art. 27.- Bolsa horaria**

El personal trabajador tendrá derecho, en su caso, a percibir el concepto denominado “bolsa horaria” en los términos regulados en el artículo 12 del presente Convenio.

La cuantía de la Bolsa Horaria para las anualidades 2024, 2025 y 2026 será la fijada, para cada Grupo Profesional, en el Anexo I del presente Convenio.

**Art. 28.- Retribución horas extraordinarias**

La realización de horas extraordinarias, en los términos previstos en el artículo 18 del presente Convenio, dará lugar a la percepción de retribución específica por hora extraordinaria trabajada.

La cuantía/hora extraordinaria para las anualidades 2024, 2025 y 2026 será la fijada, para cada Grupo Profesional y modalidad (normales y festivas), en el Anexo I del presente Convenio.

**Art. 29.- Retribución vacaciones**

La retribución a percibir por el personal durante el disfrute de vacaciones para las anualidades 2024, 2025 y 2026 será la fijada, para cada Grupo Profesional, en el Anexo I del presente Convenio.

La retribución por vacaciones, conforme lo establecido en el Anexo I, está compuesta por:

- Salario base x 30 días
- Retribución específica de vacaciones x 21 días laborables

No habrá lugar a la inclusión en la retribución por vacaciones de ningún otro concepto, incluso tratándose de conceptos cuyo percibo sea habitual para la persona trabajadora.

## **CAPÍTULO V.- OTRAS MATERIAS**

### **Art. 30.- Reconocimiento médico obligatorio**

Habida cuenta de las características de la actividad minera, los reconocimientos médicos a que haya lugar como consecuencia del cumplimiento de la obligación de la empresa de vigilancia periódica del estado de salud del personal trabajador en función de los riesgos inherentes al trabajo tendrán carácter obligatorio.

En el caso de que el reconocimiento médico se realice fuera de la jornada de trabajo, la empresa compensará a la persona trabajadora con los gastos de kilometraje en que haya de incurrir para realizar el reconocimiento y cantidad equivalente al importe de dos horas extraordinarias.

### **Art. 31.- Ayuda comida**

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa abonará al personal trabajador que, como consecuencia de necesidades de la actividad, realice 9 o más horas de trabajo efectivo en una jornada -en los términos establecidos en el artículo 13, esto es, sin tenerse en cuenta la hora estimada de desplazamiento al y desde el tajo o zona de aparcamiento y la pausa para bocadillo- una ayuda de comida por importe de 10€ día.

Desde el 1 de enero de 2025 el importe de la ayuda de comida regulado en el presente artículo será de 12€ día.

### **Art. 32.- Prendas de trabajo**

Anualmente se entregará al personal trabajador que preste trabajo en producción (perforación y voladura; palista; mantenimiento) dos juegos de buzo o traje y dos polos-camiseta, uno en el mes de enero y otro en el mes de julio. A mayores, se entregará al personal ya indicado una chaqueta de invierno, un par de botas de seguridad de goma o cuero y una prenda contra la lluvia/agua que serán sustituidas por deterioro y desgaste producidos por el uso.

Es responsabilidad del personal trabajador el mantenimiento y cuidado de las prendas de trabajo entregadas por la empresa.

La entrega de las prendas de trabajo tendrá lugar sin perjuicio de los EPIS que se hayan de proporcionar a las personas trabajadoras en función de la identificación y evaluación de los riesgos laborales en cada puesto de trabajo.

### **Art. 33.- Excedencia voluntaria**

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

Una vez finalizada la excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar de forma inmediata un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, reanudándose el cómputo de la antigüedad acumulada en la empresa con anterioridad al inicio de la excedencia.

### **Art. 34.- Nocturnidad**

Con carácter general no se realizan en el centro de trabajo horas nocturnas, no previéndose en consecuencia retribución específica por razón de nocturnidad.

En aquellos supuestos en los que, excepcionalmente, se haya de prestar trabajo en horas comprendidas en el período nocturno, no habrá lugar a retribución específica por nocturnidad toda vez que tales horas se abonarían en función de lo prevenido en el presente Convenio bien para la realización de horas de la denominada Bolsa horaria, bien para la realización de Horas extraordinarias, en cuya retribución se ha tenido en cuenta la eventual y excepcional realización de horas nocturnas.

### **Art. 35.- Póliza de seguro**

La empresa vendrá obligada a tener concertada póliza de seguro que cubra los siguientes riesgos y por las siguientes cuantías:

- a) Fallecimiento derivado de enfermedad común o accidente no laboral: 3.600,00€
- b) Fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 94.000€
- c) Incapacidad permanente total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 56.000€

Salvo designación expresa de beneficiarios por parte del personal trabajador asegurado la indemnización se hará efectiva al propio personal trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a sus herederos legales.

Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) del presente artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de

responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en el presente artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil de las mismas, que ambas partes reconocen.

#### **Art. 36.- Igualdad**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

### **CAPÍTULO VI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Art. 37.- Criterios Generales**

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones del personal trabajador que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

#### **Art. 38.- Clases de faltas**

Las faltas cometidas por el personal trabajador se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### **Art. 39.- Faltas Leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañero/as o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

n) Distraer a sus compañeros/as durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

o) No realizar cualquiera de los registros exigidos en más de tres de ellos sin causa que lo justifique.»

#### **Art. 40.- Faltas Graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros/as, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de ella como de otras personas trabajadoras.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros/as.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

#### **Art. 41.- Faltas muy Graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

- e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.
- j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros.
- o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

#### **Art. 42.- Sanciones. Aplicación**

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellas personas trabajadoras de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

#### **Art. 43.- Otros efectos de las sanciones**

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de su personal trabajador las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.



<b>ANEXO I: TABLA SALARIAL 2024-2026</b>									
<b>GRUPO II: JEFE PRODUCCIÓN/JEFE ADMINISTRACIÓN</b>					<b>*VACACIONES</b>				
SALARIO BASE	1291,85	x 11	14.210,35 (335 DIAS)	42,42	SALARIO BASE	42,42	x 30	1272,60	
P.CONVENIO	365,86	x 11	4.024,46 (217 DIAS)	18,55	ESP. VACAC.	40,50	x 21	850,50	
P.EXTRASALARIAL	135,08	x 11	1.485,88 (217 DIAS)	6,85					2.123,10 €
					<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>				
VACACIONES	2123,08	x 1	2.123,08 (30 DIAS)	70,77	Normales	18,01			
P.EXTRAS	1760,60	x 4	7.042,40 (365 DIAS)	19,29	Festivas	20,08			
				<b>28.886,45 €</b>					
					<b>AYUDA COMID</b>	12,00			
				<b>28.886,45 €</b>					
<b>GRUPO III: ENCARGADO PRODUCCIÓN/JEFE TALLER</b>					<b>*VACACIONES</b>				
SALARIO BASE	1189,20	x 11	13.081,20 (335 DIAS)	39,05	SALARIO BASE	39,05	x 30	1171,50	
P.CONVENIO	332,09	x 11	3.652,99 (217 DIAS)	16,83	ESP. VACAC.	37,22	x 21	781,62	
P.EXTRASALARIAL	129,46	x 11	1.424,06 (217 DIAS)	6,56					1.953,12 €
					<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>				
VACACIONES	1953,10	x 1	1.953,10 (30 DIAS)	65,10	NORMALES	18,01			
P.EXTRAS	1621,02	x 4	6.484,08 (365 DIAS)	17,76	FESTIVAS	20,08			
				<b>26.592,78 €</b>					
COMP. DESPLAZ.	18,01	x217	3.908,17 (217 DIAS)	18,01	<b>AYUDA COMID</b>	12,00			
P. TÓXICO	5,88	x217	1.275,96 (217 DIAS)	5,88					
				<b>34.380,91 €</b>					
<b>GRUPO IV: OFICIAL 1ª/OFICIAL ADMINISTRATIVO</b>					<b>*VACACIONES</b>				
SALARIO BASE	1121,99	x 11	12.341,89 (335 DIAS)	36,84	SALARIO BASE	36,84	x 30	1105,20	
P.CONVENIO	303,94	x 11	3.343,34 (217 DIAS)	15,41	ESP. VACAC.	35,28	x 21	740,88	
P.EXTRASALARIAL	123,83	x 11	1.362,13 (217 DIAS)	6,28					1.846,08 €
					<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>				
VACACIONES	1846,16	x 1	1.846,16 (30 DIAS)	61,54	NORMALES	16,53			
P.EXTRAS	1542,22	x 4	6.168,88 (365 DIAS)	16,90	FESTIVAS	18,47			
				<b>25.062,83 €</b>					
COMP. DESPLAZ.	16,53	x217	3.587,01 (217 DIAS)	16,53	<b>AYUDA COMID</b>	12,00			
P. TÓXICO	5,83	x217	1.265,11 (217 DIAS)	5,83					
				<b>29.914,95 €</b>					
<b>GRUPO V: OFICIAL 2ª</b>					<b>*VACACIONES</b>				
SALARIO BASE	1110,74	x 11	12.218,14 (335 DIAS)	36,47	SALARIO BASE	36,47	x 30	1094,10	
P.CONVENIO	292,68	x 11	3.219,48 (217 DIAS)	14,84	ESP. VACAC.	34,47	x 21	723,87	
P.EXTRASALARIAL	118,20	x 11	1.300,20 (217 DIAS)	5,99					1.817,97 €
					<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>				
VACACIONES	1818,02	x 1	1.818,02 (30 DIAS)	60,60	NORMALES	15,87			
P.EXTRAS	1525,34	x 4	6.101,36 (365 DIAS)	16,72	FESTIVAS	17,76			
				<b>24.658,36 €</b>					
COMP. DESPLAZ.	15,87	x217	3.443,79 (217 DIAS)	15,87	<b>AYUDA COMID</b>	12,00			
P. TÓXICO	5,78	x217	1.254,26 (217 DIAS)	5,78					
				<b>29.356,41 €</b>					
<b>GRUPO VI: AYUDANTE/AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>					<b>*VACACIONES</b>				
SALARIO BASE	1053,54	x 11	11.588,94 (335 DIAS)	34,59	SALARIO BASE	34,59	x 30	1037,70	
P.CONVENIO	275,80	x 11	3.033,80 (217 DIAS)	13,98	ESP. VACAC.	33,14	x 21	695,94	
P.EXTRASALARIAL	112,57	x 11	1.238,27 (217 DIAS)	5,71					1.733,64 €
					<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>				
VACACIONES	1733,59	x 1	1.733,59 (30 DIAS)	57,79	NORMALES	14,95			
P.EXTRAS	1457,79	x 4	5.831,16 (365 DIAS)	15,98	FESTIVAS	16,73			
				<b>23.426,78 €</b>					
COMP. DESPLAZ.	14,95	x217	3.244,15 (217 DIAS)	14,95	<b>AYUDA COMID</b>	12,00			
P. TÓXICO	5,76	x217	1.249,92 (217 DIAS)	5,76					
				<b>27.920,85 €</b>					
<b>GRUPO VII: PEÓN</b>					<b>*VACACIONES</b>				
SALARIO BASE	1030,69	x 11	11.337,59 (335 DIAS)	33,84	SALARIO BASE	33,84	x 30	1015,20	
P.CONVENIO	264,55	x 11	2.910,05 (217 DIAS)	13,41	ESP. VACAC.	32,60	x 21	684,60	
P.EXTRASALARIAL	106,95	x 11	1.176,45 (217 DIAS)	5,42					1.699,80 €
					<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>				
VACACIONES	1699,81	x 1	1.699,81 (30 DIAS)	56,66	NORMALES	14,14			
P.EXTRAS	1435,28	x 4	5.741,12 (365 DIAS)	15,73	FESTIVAS	15,83			
				<b>22.863,76 €</b>					
COMP. DESPLAZ.	14,14	x217	3.068,38 (217 DIAS)	14,14	<b>AYUDA COMID</b>	12,00			
P. TÓXICO	5,73	x217	1.243,41 (217 DIAS)	5,73					
				<b>27.175,55 €</b>					

Nota: los importes de horas extraordinarias se toman como base para la retribución específica de la Bolsa Horaria y de la Compensación Desplazamiento conforme a los art. 12 y 13 del Convenio, respectivamente.

PRIMA SOBREPDUCCIÓN	2024-2026
De 10600 a 11000 Tm	0,5
De 11000 a 12000 Tm	0,52
De 12000 a 13000 Tm	0,55
De 13000 a 14000 Tm	0,59
De 14000 a 15000 Tm	0,64
De 15000 a 16000 Tm	0,71
De 16000 a 20000 Tm	0,79

**ANEXO II. CALENDARIO LABORAL 2025**

<b>P.M.C.</b>													
PROMOTORA DE MINAS DE CARBON S.A.													
VILA DE MOUROS-INCIO -LUGO													
<b>CALENDARIO LABORAL AÑO 2025</b>													
217 DIAS LABORABLES													
DIAS	ENERO	FEBRE.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS	SEPTI	OCTUB	NOVIE	DICIEM	
1	FN	SAB.	SAB.	7	FN	DOM.	7	V	7	7	SAB.	7	
2	7	DOM.	DOM.	7	0	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	
3	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	7	7	7	
4	SAB.	7	7	7	DOM.	7	7	V	7	SAB.	7	0	
5	DOM.	7	7	SAB.	7	7	SAB.	V	7	DOM.	7	7	
6	FN	7	7	DOM.	7	7	DOM.	V	SAB.	7	7	SAB.	
7	7	7	7	7	7	SAB.	7	V	DOM.	7	7	DOM.	
8	7	SAB.	SAB.	7	7	DOM.	7	V	7	7	SAB.	FN	
9	7	DOM.	DOM.	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	
10	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	7	7	7	
11	SAB.	7	7	7	DOM.	7	7	V	7	SAB.	7	7	
12	DOM.	7	7	SAB.	7	7	SAB.	V	7	DOM.	7	7	
13	7	7	7	DOM.	7	7	DOM.	V	SAB.	0	7	SAB.	
14	7	7	7	7	7	SAB.	7	V	DOM.	7	7	DOM.	
15	7	SAB.	SAB.	7	7	DOM.	7	FN	7	7	SAB.	7	
16	7	DOM.	DOM.	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	
17	7	7	7	FN	SAB.	7	7	DOM.	7	7	7	7	
18	SAB.	7	7	FN	DOM.	7	7	V	7	SAB.	7	7	
19	DOM.	7	7	SAB.	7	7	SAB.	V	7	DOM.	7	7	
20	7	7	7	DOM.	7	7	DOM.	V	SAB.	7	7	SAB.	
21	7	7	7	7	7	SAB.	7	V	DOM.	7	7	DOM.	
22	7	SAB.	SAB.	7	7	DOM.	7	V	7	7	SAB.	0	
23	7	DOM.	DOM.	7	7	0	7	SAB.	7	7	DOM.	0	
24	7	7	7	7	SAB.	0	7	DOM.	7	7	7	0	
25	SAB.	7	7	7	DOM.	7	FA	V	7	SAB.	7	FN	
26	DOM.	7	7	SAB.	7	7	SAB.	V	7	DOM.	7	0	
27	7	7	7	DOM.	7	7	DOM.	V	SAB.	7	7	SAB.	
28	7	7	7	7	7	SAB.	7	V	DOM.	7	7	DOM.	
29	7		SAB.	7	7	DOM.	7	V	7	7	SAB.	7	
30	7		DOM.	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	
31	7		7		SAB.		V	DOM.		7		7	
<b>TOTAL</b>	21	20	21	20	20	19	21	0	22	22	20	16	222
<b>TOTAL DIAS</b>											222		
<b>DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN</b>											5		
<b>TOTAL DIAS LABORABLES AÑO 2025</b>											217		
<b>VACACIONES (DEL 31 DE JULIO AL 31 DE AGOSTO, O 21 DIAS LABORABLES).</b>													
LAS VACACIONES SE COGEN EN EL MES DE AGOSTO, SALVO LOS MECANICOS Y ELECTRICISTA													
<b>FESTIVOS NACIONALES + COMUNIDAD AUTONOMA :</b>						<b>DIAS DE HORAS 0 :</b>							
01 DE ENERO	15 DE AGOSTO		02 DE MAYO		23 DE DICIEMBRE								
06 DE ENERO	12 DE OCTUBRE		23 DE JUNIO		24 DE DICIEMBRE								
17 DE ABRIL	1 DE NOVIEMBRE		24 DE JUNIO		26 DE DICIEMBRE								
18 DE ABRIL	6 DE DICIEMBRE		13 DE OCTUBRE										
01 DE MAYO	8 DE DICIEMBRE		04 DE DICIEMBRE										
17 DE MAYO	25 DE DICIEMBRE		22 DE DICIEMBRE										
25 DE JULIO													

<b>P.M.C.</b>													
PROMOTORA DE MINAS DE CARBON S.A. VILA DE MOUROS-INCIO -LUGO													
<b>CALENDARIO LABORAL AÑO 2025</b>													
217 DIAS LABORABLES													
2.026													
DIAS	ENERO	FEBRE.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS	SEPTI	OCTUB	NOVIE	DICIEM	ENERO
1	FN	SAB.	SAB.	7	FN	DOM.	7	V	7	7	SAB.	7	FN
2	7	DOM.	DOM.	7	0	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	0
3	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	7	7	7	SAB.
4	SAB.	7	7	7	DOM.	7	7	V	7	SAB.	7	0	DOM.
5	DOM.	7	7	SAB.	7	7	SAB.	V	7	DOM.	7	7	
6	FN	7	7	DOM.	7	7	DOM.	V	SAB.	7	7	SAB.	
7	7	7	7	7	7	SAB.	7	V	DOM.	7	7	DOM.	
8	7	SAB.	SAB.	7	7	DOM.	7	V	7	7	SAB.	FN	
9	7	DOM.	DOM.	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	
10	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	7	7	7	
11	SAB.	7	7	7	DOM.	7	7	V	7	SAB.	7	7	
12	DOM.	7	7	SAB.	7	7	SAB.	V	7	DOM.	7	7	
13	7	7	7	DOM.	7	7	DOM.	V	SAB.	0	7	SAB.	
14	7	7	7	7	7	SAB.	7	V	DOM.	7	7	DOM.	
15	7	SAB.	SAB.	7	7	DOM.	7	FN	7	7	SAB.	7	
16	7	DOM.	DOM.	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	
17	7	7	7	FN	SAB.	7	7	DOM.	7	7	7	7	
18	SAB.	7	7	FN	DOM.	7	7	V	7	SAB.	7	7	
19	DOM.	7	7	SAB.	7	7	SAB.	V	7	DOM.	7	7	
20	7	7	7	DOM.	7	7	DOM.	V	SAB.	7	7	SAB.	
21	7	7	7	7	7	SAB.	7	V	DOM.	7	7	DOM.	
22	7	SAB.	SAB.	7	7	DOM.	7	V	7	7	SAB.	7	
23	7	DOM.	DOM.	7	7	0	7	SAB.	7	7	DOM.	7	
24	7	7	7	7	SAB.	0	7	DOM.	7	7	7	7	
25	SAB.	7	7	7	DOM.	7	FA	V	7	SAB.	7	FN	
26	DOM.	7	7	SAB.	7	7	SAB.	V	7	DOM.	7	7	
27	7	7	7	DOM.	7	7	DOM.	V	SAB.	7	7	SAB.	
28	7	7	7	7	7	SAB.	7	V	DOM.	7	7	DOM.	
29	7		SAB.	7	7	DOM.	7	V	7	7	SAB.	0	
30	7		DOM.	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	0	
31	7		7		SAB.		V	DOM.		7		0	
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>222</b>
<b>TOTAL DIAS</b>											<b>222</b>		
<b>DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN</b>											<b>5</b>		
<b>TOTAL DIAS LABORABLES AÑO 2025</b>											<b>217</b>		
<b>VACACIONES (DEL 31 DE JULIO AL 31 DE AGOSTO, O 21 DIAS LABORABLES).</b>													
LAS VACACIONES SE COGEN EN EL MES DE AGOSTO, SALVO LOS MECANICOS Y ELECTRICISTA													
<b>FESTIVOS NACIONALES + COMUNIDAD AUTONOMA :</b>						<b>DIAS DE HORAS 0 :</b>							
01 DE ENERO						15 DE AGOSTO						02 DE MAYO	29 DE DICIEMBRE
06 DE ENERO						12 DE OCTUBRE						23 DE JUNIO	30 DE DICIEMBRE
17 DE ABRIL						1 DE NOVIEMBRE						24 DE JUNIO	31 DE DICIEMBRE
18 DE ABRIL						6 DE DICIEMBRE						13 DE OCTUBRE	
01 DE MAYO						8 DE DICIEMBRE						04 DE DICIEMBRE	
17 DE MAYO						25 DE DICIEMBRE						26 DE DICIEMBRE	
25 DE JULIO													

NOTA: El día de H.(0) correspondientes al 02 Enero del 2026, computará a todos los efectos en el 2025

---

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Código 27000622011992

Visto o texto do acordo polo que se aproban atrasos e táboas salariais en relación ao convenio colectivo da empresa CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (centro de traballo de Robra-Outeiro de Rei), asinado o día 19 de febreiro de 2025 pola representación da empresa e polos representantes das persoas traballadoras, 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 acordo no rexistro de convenios deste departamento territorial, así como o seu depósito.

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

Lugo, 10 de marzo de 2025.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

**ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA (art.º 16) DEL CONVENIO COLECTIVO DE CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA SA (Centro de Trabajo de Robra)**

En Robra, (Outeiro de Rei) a las 17:30 horas del día 19 de febrero de 2025, se reúnen los representantes de la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores que se relacionan a continuación.

**ASISTENTES****REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

D. Carlos Llano Fernández

Dña. Idoia Gorostiza Santisteban

**REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:****C.I.G**

D. Alberto Illán Vila

D. Daniel Rodríguez Zolle

D. Alejandro Fernández Díaz

Dña. Vanesa Penelas Quiroga

D. Manuel Álvarez Blanco

Dña. María Novo Varela

D. José Luis Cando Granda.

**DELEGADO SINDICAL:**

D. Javier López Hortas

**ASESOR C.I.G:**

D. Christian López Carmona

Tras varias reuniones celebradas desde la constitución de la comisión negociadora al efecto del artículo 16º y analizada la propuesta presentada ante este comité de empresa y posterior aceptación de la asamblea de trabajadores, ambas partes dan por finalizadas las negociaciones respecto al conflicto de interpretación del artículo 16 del convenio colectivo de empresa CAPSA Outeiro de Rei y alcanzan el siguiente acuerdo respecto del convenio de empresa (BOP Lugo nº 163 de 19/07/2021):

**Atrasos años 2022 y 2023**

Liquidación en un pago único cuya compensación se aplicará sobre los conceptos determinados en las tablas vigentes y provisionales de 2023, publicadas en BOP Lugo nº163 de 19/07/2021 (Anexo II – Tabla salarial 2023, Anexo III – Complementos salariales 2023 y Anexo IV – premio constancia 2023, que ya contenían el incremento salarial de 1% según artículo 16 para 2023). Incluidos los conceptos variables no consolidables (Plus Calidad y Plus Inspecciones puesto trabajo) manteniendo el porcentaje de consecución de objetivo.

**Para el año 2022 atrasos del 2,85%**

**Para el año 2023 atrasos del 3,75%**

El pago de los importes pendientes como consecuencia de este acuerdo, se abonarán a partir de la fecha de la firma del acuerdo y dentro del primer trimestre de 2025.

El pago de los atrasos de 2022 y 2023 se pagarán en la nómina de marzo de 2025 con el concepto “/552 Comp. posterior mes ant.” significa complemento posterior mes anterior.

### Regularización año 2023

**Consolidación** de un incremento del 3,85% en tablas vigentes con todos los conceptos determinados en las tablas vigentes y provisionales de 2023, publicadas en BOP Lugo nº163 de 19/07/2021 (Anexo II – Tabla salarial 2023, Anexo III – Complementos salariales 2023 y Anexo IV – premio constancia 2023, que ya contenían el incremento salarial de 1% según artículo 16 para 2023). Incluidos los conceptos variables no consolidables (Plus Calidad y Plus Inspecciones puesto trabajo) manteniendo el porcentaje de consecución de objetivo.

### Regularización 2023 de 3,85% con efectos retroactivos 31/12/2023

Los atrasos se pagan desde el 01/01/24 en adelante. El pago de los importes pendientes como consecuencia de este acuerdo, que resultan en atrasos para 2024 y trimestre 2025 se pagarán en la nómina del mes de abril de 2025 con el concepto “/552 Comp. posterior mes ant.” significa complemento posterior mes anterior.

Las tablas definitivas del 2023 resultante de aplicar el 3,85% de incremento consolidable se mantendrán vigentes hasta las nuevas tablas del 2024.

Con la presente acta se pone fin a la negociación del convenio colectivo Corporación Alimentaria Peñasanta SA para el centro de trabajo de Robra- Outeiro de Rei (Lugo) para los años comprendidos en el período 2020 a 2023, publicado BOP Lugo nº 163 de fecha 19/07/2021.

Ambas partes se comprometen a aperturar la negociación del siguiente convenio colectivo Corporación Alimentaria Peñasanta SA para el centro de trabajo de Robra- Outeiro de Rei (Lugo) correspondiente a la anualidad 2024 en adelante, en el plazo no superior a un mes desde la firma de la presente acta.

### TABLAS DEFINITIVAS DEL 2023

#### TÁBOA SALARIAL DEFINITIVA 2023 aplica desde 31.12.2023

#### CATEGORÍA

PERSONAL TÉCNICO	S. Base	Total Ano
TCO XEFE	3.110,96	46.664,44
TCO SUPERIOR	2.708,65	40.629,74
TCO MEDIO	2.426,80	36.401,97
XEFE DE FABRICACION	2.403,93	36.058,94
XEFE DE LABORATORIO	2.210,69	33.160,42
XEFE DE C. LEITEIRO	2.210,69	33.160,42
XEFE DE SECCION	2.230,84	33.462,66
ENCARGADO	1.838,19	27.572,80
CAPATAZ	1.772,58	26.588,68
CONTR. DIST. LEIT.	1.777,70	26.665,55
OFICIAL LABORATORIO	1.719,57	25.793,59
AUX. LABORATORIO	1.462,94	21.944,14
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		

XEFE DE 1ª ADMTVO.	2.319,88	34.798,19
XEFE DE 2ª ADMTVO.	2.133,18	31.997,71
OF. 1ª ADMTVO	1.699,32	25.489,77
OF. 2ª ADMTVO	1.570,89	23.563,35
AUXILIAR ADMTVO.	1.382,48	20.737,25
TELEFONISTA	1.455,05	21.825,70
<b>PERSOAL OBREIRO</b>		
ESPECIALISTA 1ª	1.462,94	21.944,14
Operador	1.651,68	24.775,19
ESPECIALISTA 2ª	1.408,54	21.128,13
OFICIAL 1ª OOVV	1.651,68	24.775,19
OFICIAL 2ª OOVV	1.456,15	21.842,18
ALMACENEIROS	1.300,07	19.501,08
NIVEL C	1.177,49	17.662,37
NIVEL B	1.120,31	16.804,68
NIVEL A	1.086,56	16.298,43

## ANEXO IV

Aplica desde  
31/12/2023

Pluses	2020	2021	2022	2023	2023 def
Nocturnidad	33,33	33,66	34,00	34,34	35,66
Dieta comida	16,16	16,32	16,48	16,65	17,29
Dieta almuerzo	4,00	4,04	4,08	4,12	4,28
Dieta cena	15,00	15,15	15,30	15,45	16,05
Plus puesto mensual torre/esteril	165,46	167,12	168,79	170,47	177,04
Plus puesto torre diario	8,28	8,36	8,45	8,53	8,86
Plus puesto manten/calderas	38,22	38,60	38,98	39,37	40,89
Plus turnicidad	33,83	34,17	34,51	34,86	36,20
Plus jornada extraordinaria	0,00	100,00	101,00	102,01	105,94
Quebranto moneda cajero	50,95	51,46	51,98	52,50	54,52
Quebranto moneda aux caja/cobrad.	44,19	44,63	45,08	45,53	47,28
Premio seguridad mes	19,58	19,78	19,97	20,17	20,95
Premio seguridad anual (resto)	29,38	29,67	29,97	30,27	31,43
Ayuda escolar (10 mens.)	12,00	12,12	12,24	12,36	12,84
Ayuda capacidade disminuida	133,73	135,07	136,42	137,78	143,09

Plus natalidad / nupcialidad	165,09	166,74	168,41	170,09	176,64
Anticipos	4.658,91	4.705,49	4.752,55	4.800,08	4.984,88
Anticipo total	41.790,85	42.208,76	42.630,84	43.057,15	44.714,85
Plus festivo	53,66	54,20	54,74	55,29	57,42
Plus Navidad	30,17	30,47	30,77	31,08	32,28
Kilometraje	0,25	0,25	0,26	0,26	0,27
Plus de sábados mensual	28,28	28,56	0,00	0,00	0,00
Plus festivo R/C	92,92	93,85	0,00	0,00	0,00

Fiesta anual	4.898,82	4.947,80	4.997,28	5.047,26	5.241,57
Plus productividad	140,06	141,46	142,87	144,30	149,86
Plus productividad (11 mensualidades)	1.540,63	1.556,03	1.571,59	1.587,31	1.648,42
Fondo eco comité	1.884,47	1.903,32	1.922,35	1.941,57	2.016,32
Financiación secciones sindicales	1.012,18	1.022,30	1.032,52	1.042,85	1.082,99

Horas Extras	19,17	19,36	19,55	19,75	20,51
Horas arranque	25,55	25,81	26,07	26,33	27,34
Incentivos	19,17	19,36	19,55	19,75	20,51
Plus guardias	129,08	130,37	131,68	133,00	138,12
Plus formación	7,67	7,74	7,82	7,90	8,20

<b>Seguro vida</b>					
Mort.o invalidez total enfer. común.	21.113,99	21.325,13	21.538,38	21.753,76	22.591,28
Mort. o invalidez total accide laboral	32.632,47	32.958,80	33.288,39	33.621,27	34.915,69
Accte trafico	44.150,97	44.592,48	45.038,41	45.488,79	47.240,11

**2023 DEF ANEXO IV**

**APLICA desde 31.12.2023**

CATEGORIA	10 años	15 años	20 años	25 años	30 años	35 años	40 años	45 años
TCO XEFE	3.861,34	5.997,06	7.996,08	9.995,09	11.994,11	13.993,13	15.992,15	17.991,17
TCO SUPERIOR	3.348,67	5.200,83	6.934,45	8.668,06	10.401,67	12.135,28	13.868,89	15.602,50
TCO MEDIO	2.936,36	4.560,47	6.080,62	7.600,78	9.120,94	10.641,09	12.161,25	13.681,40
XEFE DE FABRICACION	3.024,68	4.697,64	6.263,52	7.829,41	9.395,29	10.961,17	12.527,05	14.092,93
XEFE DE LABORATORIO	2.650,53	4.116,55	5.488,73	6.860,91	8.233,10	9.605,28	10.977,46	12.349,65

XEFE DE C. LEITEIRO	2.650,53	4.116,55	5.488,73	6.860,91	8.233,10	9.605,28	10.977,46	12.349,65
XEFE DE SECCION	2.650,53	4.116,55	5.488,73	6.860,91	8.233,10	9.605,28	10.977,46	12.349,65
ENCARGADO	2.424,56	3.765,59	5.020,78	6.275,98	7.531,17	8.786,37	10.041,57	11.296,76
CAPATAZ	2.387,58	3.708,15	4.944,20	6.180,26	7.416,31	8.652,36	9.888,41	11.124,46
CONTR. DIST. LEIT.	2.237,42	3.474,94	4.633,25	5.791,57	6.949,88	8.108,19	9.266,51	10.424,82
OFICIAL LABORATORIO	2.176,51	3.380,34	4.507,12	5.633,91	6.760,69	7.887,47	9.014,25	10.141,03
AUX. LABORATORIO	1.867,97	2.901,15	3.868,20	4.835,25	5.802,30	6.769,35	7.736,40	8.703,45
XEFE DE 1ª ADMTVO.	2.862,34	4.445,50	5.927,33	7.409,17	8.891,00	10.372,84	11.854,67	13.336,50
XEFE DE 2ª ADMTVO.	2.761,79	4.289,35	5.719,13	7.148,91	8.578,69	10.008,48	11.438,26	12.868,04
OF. 1ª ADMTVO	2.387,58	3.708,15	4.944,20	6.180,26	7.416,31	8.652,36	9.888,41	11.124,46
OF. 2ª ADMTVO	2.176,51	3.380,34	4.507,12	5.633,91	6.760,69	7.887,47	9.014,25	10.141,03
AUXILIAR ADMTVO.	1.867,97	2.901,15	3.868,20	4.835,25	5.802,30	6.769,35	7.736,40	8.703,45
TELEFONISTA	1.926,80	2.992,52	3.990,02	4.987,53	5.985,03	6.982,54	7.980,04	8.977,55
ESPECIALISTA 1ª	1.997,53	3.102,37	4.136,49	5.170,61	6.204,73	7.238,85	8.272,98	9.307,10
ESPECIALISTA 2ª	1.960,36	3.044,63	4.059,51	5.074,39	6.089,27	7.104,15	8.119,03	9.133,90
OFICIAL 1ª OOVV	1.997,53	3.102,37	4.136,49	5.170,61	6.204,73	7.238,85	8.272,98	9.307,10
OFICIAL 2ª OOVV	1.960,36	3.044,63	4.059,51	5.074,39	6.089,27	7.104,15	8.119,03	9.133,90
ALMACENEIRO/A	1.929,52	2.996,74	3.995,65	4.994,57	5.993,48	6.992,39	7.991,31	8.990,22

Se delega la facultad para el registro y publicación de las tablas salariales definitivas del 2023 a Dª. Idoia Gorostiza Santisteban para remitir la presente acta a la Autoridad Laboral competente a los efectos legales oportunos.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión las 18:15 horas.

R. 0637

## CONCELLOS

### COSPEITO

#### Anuncio

Aprobar a proposta do tribunal do proceso selectivo correspondente a praza de peón de estabilización de emprego temporal do concello de Cospeito incluída na Oferta de emprego pública de 2022

Por Resolución de Alcaldía 2022-0262 acordouse aprobar a Oferta de emprego público extraordinaria de estabilización de emprego do Concello de Cospeito ( Lugo) de conformidade co disposto na Lei 20/2021 .

Por Resolución de Alcaldía 2022-0861 de data 26/12/2022 aprobanse as bases xerais e específicas que regulan as convocatorias de diversos procesos selectivos correspondentes as prazas de estabilización de emprego temporal do concello de Cospeito incluídas na Oferta de emprego pública de 2022, publicadas no BOP de Lugo o 31 de decembro de 2022.

Visto o anuncio da convocatoria publicado no BOE nº241 o 5 de outubro de 2024 e no DOG nº194 o 8 de outubro de 2024

Vista a Resolución de Alcaldía 2024-0804 de data 11 de novembro de 2024 ca relación provisional de aspirantes admitidos e excluídos dos procesos selectivos correspondentes as prazas de estabilización de emprego temporal do concello de Cospeito incluídas na Oferta de emprego pública de 2022, publicada no BOP en data 16 de novembro de 2024



Vista a Resolución de Alcaldía 2024-0804 de data 11 de novembro de 2024 ca relación definitiva de aspirantes admitidos e excluídos dos procesos selectivos correspondentes as prazas de estabilización de emprego temporal do concello de Cospeito incluídas na Oferta de emprego pública de 2022, publicada no BOP en data 5 de decembro de 2024

Vistas as acta de baremación dos méritos do concurso do tribunal de data 16 de decembro 2024.

Visto que no proceso de estabilización de emprego temporal do Concello de Cospeito incluída na oferta de emprego público de 2022 ditouse a Resolución de Alcaldía número 2024-0954 de 26 de decembro de 2024 na que se resolve

(...)

RESOLVO:

**PRIMEIRO:** Aprobar a proposta do Tribunal respecto da contratación dos seguintes candidatos, como persoal laboral fixo :

(..)

**-2 PRAZAS Nº3 PEÓN:**

Nome e apelidos	DNI
MIGUEL ANGEL FERNANDEZ DIAZ	33*****4F
MANUEL CASTRO GONZALEZ	33*****3J

(..)

Vista a Resolución de Alcaldía número 2025-041 de 30 de xaneiro de 2025, que literalmente se transcribe:

(...)

Visto que o candidato proposto para a contratación como persoal laboral fixo como Peón , Don Miguel Ángel Fernández Díaz presentou dentro de prazo a documentación requerida na citada Resolución e nas bases, coa excepción do certificado médico, que non presentou por causa xustificada de forza maior ao encontrarse o mesmo na situación de incapacidade temporal. (...)

Vista que está debidamente acreditado que Don Miguel Ángel Fernández Díaz encontráse en situación de incapacidade temporal, que non é causa de incapacitación funcional, o que permitirá a súa contratación como persoal laboral fixo unha vez finalice a causa que xustifica a súa incapacidade temporal e que supón causa xustificada de forza maior á que se refire o artigo 23.2 do Regulamento Xeral de Ingreso do Persoal ao Servizo da Administración Xeral do Estado e de Provisións de Postos de Traballo e Promoción Profesional dos funcionarios Civís da Administración Xeral do Estado.Visto que nestes casos é necesario prorrogar o prazo para a acreditación dos requisitos exisidos na convocatoria ata o cese da causa que motiva esa forza maior.

(...)RESOLVO:

(...)

**TERCEIRO-** Prorrogar o prazo para a presentación da documentación requerida para a contratación como persoal laboral fixo como Peón de Don Miguel Ángel Fernández Díaz, ata que cese a causa xustificada de forza maior que impide a presentación da referida documentación. A prórroga será de 5 días hábiles a contar dende o día seguinte ó cese da causa xustificada de forza maior.

(...)

Visto que o candidato proposto para a contratación como persoal laboral fixo como Peón , Don Miguel Ángel Fernández Díaz presenta un escrito con nº Rexistro de Entrada nº 413 en data 5 de marzo de 2025 comunicando a Resolución do INSS pola que en data 13 de febreiro de 2025 por a que se lle aproba a pensión de incapacidade Permanente no grado de Absoluta para todo traballo. Con efectos económicos de data 22 de agosto de 2024.

Vista a Resolución de Alcaldía número 2025-156 de 10 de marzo de 2025, que literalmente se transcribe:

(...)

RESOLVO:

**PRIMEIRO.-** Anular todas as actuacións do proceso de estabilización de emprego temporal do Concello de Cospeito incluídas na oferta de emprego público de 2022 no que se refire o aspirante Don Miguel Ángel Fernández Díaz, por as razóns expostas nos antecedentes do presente acordo, deixando constancia expresa de que a relación laboral de Don Miguel Ángel Fernández Díaz con este Concello finalizou en data 13 de febreiro de 2025, data da Resolución do INSS polo que se lle recoñece unha incapacidade absoluta, sen que

se prevea que a situación de incapacidade vaia a der obxecto de revisión por melloría , que permita a reincorporación o posto de traballo antes de dous anos.

SEGUNDO.- Requerir o Tribunal de selección dos procesos selectivos correspondentes as prazas de estabilización de emprego temporal do Concello de Cospeito incluídas na oferta de emprego público de 2022 a relación complementaria do aspirante que siga aos propostos para o seu posible nomeamento tal e como reza a cláusula 8.2 das bases do proceso selectivo, na praza número 3 de Peón.

(...)

Vista a acta deste Tribunal de data 10 de marzo de 2025, que literalmente se transcribe:

(...) Vista a acta deste Tribunal de data 16 de decembro de 2024 , na que se recolle a valoración de méritos do proceso selectivo e que en relación a praza de peón figura o seguinte resultado:

**- PRAZA Nº3 PEÓN:**

Nome e apelidos	DNI	Proba galego	Experiencia	Formación	Total
MIGUEL ANGEL FERNANDEZ DIAZ	33*****4F	EXENTO	70	30	100
MANUEL CASTRO GONZALEZ	33*****3J	NON EXENTO	70	30	100
ROBERTO BLANCO DIAZ	33*****1Q	NON EXENTO	10,76	30	40,76

O Tribunal por unanimidade acorda, declarar aprobado e propoñer para a súa contratación como persoal laboral fixo da praza **PRAZA Nº3 PEÓN a :**

Nome e apelidos	DNI	Proba galego	Experiencia	Formación	Total
ROBERTO BLANCO DIAZ	33*****1Q	APTO	10,76	30	40,76

(...)

Vista a base xeral 8.1 , que regula o presente proceso selectivo, que sinala "(...) 8.1.Finalizado o proceso de selección, o Tribunal Cualificador elevará a relación de aprobados, pola orde de puntuación acadado, con indicación do documento nacional de identidade na forma prevista legalmente para a protección dos datos de carácter persoal, así como as notas parciais de todas e cada unha das fases do proceso selectivo, ao órgano competente para a resolución do proceso selectivo, que así mesmo ordenará a súa publicación no BOLETÍN OFICIAL DA PROVINCIA DE LUGO, no taboleiro de edictos e na web municipal: [www.concellodecospeito.es](http://www.concellodecospeito.es) e na sede electrónica. "

Vista a base xeral 9.1 que regula o presente proceso selectivo, que sinala "(...) No prazo de vinte días hábiles, a contar desde o día seguinte a aquel en que se fixese pública a relación definitiva de aspirantes aprobados no taboleiro de edictos municipal e na web municipal e no BOP, os aspirantes propostos achegarán os documentos que a continuación se relacionan:

a) No caso de aspirantes que concorresen ás probas selectivas por tratarse de cónxuxes. ou descendentes do cónxuxe , de españois ou nacionais de países membros da Unión Europea. de acordo con a base 2.1.a , deberán presentar os documentos expedidos polas autoridades competentes que acrediten o vínculo de parentesco e unha declaración xurada ou promesa do español ou do nacional da Unión Europea co que existe este vínculo. de que non está separado de dereito do seu cónxuxe e, no seu caso, do feito de que o aspirante vive ás súas expensas ou está ao seu cargo.

b) Fotocopia e orixinal do título esixido nas bases específicas, ou certificación académica que acredite realizar e aprobar os estudos completos necesarios para a expedición do mesmo . No caso de titulacións obtidas no estranxeiro deberase achegar a documentación acreditativa da súa homologación ou convalidación.

c) Declaración xurada ou promesa de non ser 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 o desempeño de funcións públicas por resolución xudicial para o acceso á escala , subescala, clase e categoría de funcionario no que fose separado ou inhabilitado. Os nacionais doutros Estados deberán acreditar igualmente non acharse inhabilitados ou en situación equivalente nin ser sometidos a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos , o acceso á función pública .

d) Documentación acreditativa dos restantes requisitos que, no seu caso, puidesen esixirse en cada base específica.

e) Fotocopia do DNI, que se deberá presentar acompañada do orixinal para a súa compulsión, Certificado Médico Oficial acreditativo de non padecer enfermidade nin defecto físico que impida o desempeño das funcións propias do posto, Fotocopia da tarxeta da Seguridade Social e número de conta bancaria.

(..)

Por canto antecede, **RESOLVO:**

**PRIMEIRO:** Aprobar a proposta do Tribunal respecto da contratación do seguinte candidato, como persoal laboral fixo :

**- PRAZA Nº3 PEÓN:**

Nome e apelidos	DNI
ROBERTO BLANCO DIAZ	33*****1Q

**TERCEIRO.-** Notificar ao aspirante proposto esta Resolución coa súa obriga de achegar os documentos que figuran na base novena das bases xerais no prazo de vinte días hábiles a contar dende o día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, coa advertencia de que quen dentro do prazo indicado, e salvo os casos de forza maior, non presentasen a documentación esixida nas bases da convocatoria ou do exame da mesma deducirase que carecen dalgún dos requisitos esixidos polas mesmas, e non poderá ser contratado como persoal laboral fixo, quedando anuladas todas as súas actuacións, sen prexuízo da responsabilidade na que puidesen incurrir por falsidade nas súas solicitudes de participación, tal e como figura en dita base.

Cospeito, 11 de marzo de 2025.- O Alcalde-Presidente, don Armando Castosa Alvaríño.

R. 0640

## GUITIRIZ

### Anuncio

EXP. 907/2024

Na sesión do Pleno da Corporación celebrada o 09 de xaneiro de 2025 aprobouse inicialmente o Orzamento xeral para o exercicio económico de 2025. Ao abeiro do disposto no artigo 169.1 do RDL 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais e disposicións concordantes, expónse ao público na Secretaría deste Concello, polo prazo de quince días hábiles que empezarán a contarse dende o día seguinte ao da inserción do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia, a fin de que durante o mesmo poidan formularse as reclamacións que se consideren oportunas, que se dirixirán á Alcaldía – Presidencia desta Corporación. No caso de non presentarse reclamacións, considerarase definitivamente aprobado o orzamento.

Na mesma sesión indicada, en cumprimento do establecido no artigo 103.bis) da Lei 7/1985, do 2 de abril aprobouse a masa salarial do persoal laboral correspondente ao mesmo exercicio económico, ascendendo á contía de 1.495.469,00 euros.

Guitiriz, 9 de xaneiro de 2025.- A Alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 0567

## GUNTÍN

### Anuncio

Expediente núm.: 66/2025

Bases que rexen a convocatoria e o proceso de selección

Procedemento: Convocatoria e Proceso de Selección por Concurso-Oposición (Persoal Funcionario Interino)

Asunto: CONVOCATORIA E PROCESO DE SELECCIÓN POR OPOSICIÓN DE PERSOAL FUNCIONARIO INTERINO ADMINISTRATIVO/A

Documento asinado por: Alcaldía

Logo de aprobar por Resolución de alcaldía de data 11 de marzo de 2025 as bases e a convocatoria para a selección por oposición para cubrir unha praza de Administrativo/a, en réxime de interinidade. Ábrese o prazo de presentación de solicitudes, que será de dez días hábiles a contar dende o día seguinte á publicación do presente anuncio.

Achéganse ás bases reguladoras que rexerán a convocatoria.

**<<<<BASES PARA A SELECCIÓN POR OPOSICIÓN PERSOAL FUNCIONARIO INTERINO POR PROGRAMAS, ADMINISTRATIVO/A C1**

**PRIMEIRA. Obxecto da Convocatoria.**

É obxecto das presentes bases a cobertura de unha praza de Administrativo/a do Concello de Guntín con carácter de interinidade dado que concorren as circunstancias recollidas nos artigo 10.1. c) 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 e 23.2. c) da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia tal e como se xustifica no expediente; cuxas características son:

Grupo	C
Subgrupo	C1
Denominación	ADMINISTRATIVO/A
Núm. de vacantes	1
Duración	MÁXIMO TRES ANOS

**FUNCIÓNS:**

Defínese un Programa de Apoio aos servizos administrativos de cooperación en labores administrativas, incidindo nas que implican manexo de programas informáticos e xestión de bases de datos que configuren posteriormente documentos electrónicos de natureza xurídica e fiscal que formen parte de expedientes administrativos, e coa seguinte estruturación:

- Atención ao público persoal, telefónica e telemáticamente.
- Elaboración e mecanografado de escritos diversos, correspondencia e resto de documentos.
- A partir de un modelo de expediente, normalización de conxuntos de expedientes que se refiran á mesma materia.
- Auxilio nas labores de realización de expedientes administrativos de Intervención, en concreto: os que se deriven de subvencións e impliquen modificación orzamentaria.
- Auxilio nas labores de realización de expedientes para órganos colexiados.
- Seguimento de todas as fases contables nos expedientes de contratación.
- Normalización dos expedientes de contrato menor.
- Auxilio nas tarefas administrativas de actualización de todas as ordenanzas do Concello de Guntín ( regulamentos e ordeanzas fiscais).
- Seguimento de plataforma MINERVA.
- Asistencia, con carácter xeral, aos diferentes servizos municipais na tramitación de expedientes
- Apoio/colaboración co técnico responsable na tramitación de informes, expedientes, propostas, etc.

As retribucións da praza convocada serán as previstas no vixente Orzamento Xeral de 2025 do Concello de Guntín:

Grupo: C1

Complemento de destino: Nivel 16

Complemento específico: 7.875,54 euros.

Execución de Oferta de Emprego Público de 2025 aprobada por Resolución da Alcaldía de data 30.01.2025, e publicada no BOP de Lugo nº 29 de mércores 5 de febreiro de 2025.

**SEGUNDA. Condicións de Admisión de Aspirantes.**

Para poder participar no proceso selectivo será necesario reunir os seguintes requisitos:

- a) Ter a nacionalidade española sen prexuízo do disposto na lexislación vixente en materia de persoal.
- b) Posuír a capacidade funcional para o desempeño das tarefas.
- c) Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa. So por lei poderá establecerse outra idade máxima, distinta da idade de xubilación forzosa, para o acceso ao emprego público.

d) Non ter sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das Comunidades Autónomas, nin atoparse 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 de outro Estado membro da Comunidade Europea, non atoparse inhabilitado ou en situación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.

e) Non atoparse incurso en ningunha das causas de incapacidade ou incompatibilidade que determinen a lexislación vixente.

d) Non padecer enfermidade nin defecto físico ou psíquico incompatible co normal desenrolo das súas funcións.

f) Estar en posesión do título de Bacharel, Ciclo Formativo de Grao Superior ou equivalente. No caso de titulacións obtidas no estranxeiro deberá estarse en posesión da credencial que acredite a súa homologación.

g) Posuír o certificado de Celga 4 ou equivalente, debidamente homologado polo órgano competente na materia de política lingüística da Xunta de Galicia, ou obter a calificación de apto na proba de galego que forma parte da fase de oposición.

Os anteriores requisitos e os específicos que se esixen para a praza deben reunirse con referencia ao último día de prazo de presentación de solicitudes, debendo continuar na súa posesión durante todo o proceso selectivo.

### **TERCEIRA. Forma e Prazo de Presentación de Instancias.**

3.1.- As instancias solicitando participar no proceso selectivo axustaranse ao modelo oficial que figura no ANEXO III desta convocatoria e que será facilitado ós interesados nas oficinas xerais do concello, e dirixiranse ao Sr. Alcalde-Presidente do Concello de Guntín (directamente ou a través dos procedementos previstos no artigo 16.4 da Lei 39/2015, do 1 de outubro). O prazo de presentación de instancias é de dez días hábiles contados dende o seguinte ó da publicación do anuncio da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

No caso de presentarse instancias nas oficinas de correos deberase comunicar no mesmo día da presentación ao mail [concellodeguntin@gmail.com](mailto:concellodeguntin@gmail.com), con copia da instancia presentada.

As bases íntegras serán publicadas no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, na páxina web do Concello de Guntín [www.guntin.es](http://www.guntin.es) e no taboleiro de anuncios, para maior difusión, e extracto no Diario Oficial de Galicia.

Na instancia haberá de manifestarse que se reúnen todos e cada un dos requisitos que se esixen na base terceira, referidos á data en que termine o prazo de presentación de instancias.

3.2.- Á instancia uniranse:

a) Fotocopia do DNI compulsada ou, se é o caso, documento equivalente expedido pola autoridade competente do país de orixe.

b) Fotocopia compulsada da titulación esixida.

c) Solicitud de participación anexa a estas Bases asinada.

d) Fotocopia da tarxeta da Seguridade Social.

e) Certificado de celga 4 ou equivalente, compulsado.

f) Declaración formal, baixo xuramento, ou promesa, de non ter sido separado mediante expediente disciplinario, do servizo das Administracións Públicas, nin atoparse inhabilitado para o exercicio de funcións públicas e de non atoparse incurso en ningunha das causas de incapacidade ou incompatibilidade que determinen a lexislación vixente.

g) Declaración formal, baixo xuramento, ou promesa, de non padecer enfermidade nin defecto físico ou psíquico incompatible co normal desenrolo das súas funcións.

3.3. Os erros de feito que puideran advertirse poderán subsanarse en calquera momento, de oficio ou a petición da persoa interesada.

3.4 Os aspirantes quedan vinculados ós datos que fagan constar nas súas solicitudes, podendo unicamente demandar a súa modificación, mediante escrito motivado, dentro de prazo establecido na base 3.1 para a presentación de solicitudes.

Transcorrido este prazo non se admitiran ningunha petición desta natureza.

### **CUARTA. Admisión de Aspirantes.**

Expirado o prazo de presentación de solicitudes, a Alcaldía ditará resolución no prazo máximo dun mes, declarando aprobada a lista provisional de admitidos e excluídos. Na devandita Resolución, que se publicará

na páxina web deste Concello, [www.guntin.es](http://www.guntin.es) e, no seu caso, no Taboleiro de Anuncios, para maior difusión, sinalarase un prazo de cinco días hábiles para que se poidan formular reclamacións ou emendar os defectos que motiven a exclusión.

As alegacións presentadas serán resoltas no prazo de dez días desde a finalización do prazo para presentación. Transcorrido o devandito prazo sen que se ditou resolución algunha, as alegacións entenderanse desestimadas.

Vistas as alegacións presentadas, por Resolución de Alcaldía procederase á aprobación definitiva da lista de admitidos e excluídos, que se publicará no Boletín Oficial da Provincia de Lugo e na páxina web deste Concello, [www.guntin.es](http://www.guntin.es) e, no seu caso, no Taboleiro de Anuncios, para maior difusión. Nesta mesma publicación farase constar a data, lugar e hora de comezo do primeiro exercicio, que terá lugar nun prazo non inferior a quince días hábiles. O chamamento para a sesión seguinte dun mesmo exercicio deberá realizarse cun prazo mínimo de antelación de doce horas, mentres que a convocatoria para un exercicio distinto deberá respectar un prazo mínimo de corenta oito horas. Igualmente, na mesma resolución, farase constar a designación nominal do Tribunal.

Ademais farase constar que os resultados de cada un dos exercicios, os sucesivos chamamentos e convocatorias, e en definitiva calquera decisión que adopte o Tribunal de selección e que deba coñecer o persoal aspirante até a finalización das probas selectivas e a fase de concurso, publicarase na páxina web deste Concello, [www.guntin.es](http://www.guntin.es), bastando dita publicación, na data que se inicie, como notificación para todos os efectos.

Os sucesivos chamamentos e convocatorias, e en definitiva calquera decisión que adopte o Tribunal e que deba coñecer o persoal aspirante até a finalización das probas selectivas ou, no seu caso, a fase de concurso, publicarase na páxina web deste Concello, [www.guntin.es](http://www.guntin.es), bastando dita exposición, na data que se inicie, como notificación para todos os efectos.

#### **QUINTA. Tribunal Calificador.**

A composición do órgano de selección deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, e tenderase, así mesmo, á paridade entre muller e home.

O persoal de elección ou de designación política, o persoal funcionario interino e o persoal eventual non poderán formar parte dos órganos de selección.

A pertenza aos órganos de selección será sempre a título individual, non podendo ostentarse esta en representación ou por conta de ninguén.

O Tribunal poderá dispor a incorporación ao seu labor no proceso selectivo de asesores especialistas, naquelas probas que consideren necesario e/ou para aqueles aspectos concretos do proceso selectivo debido á especialización técnica do traballo a realizar. A súa función circunscríbese a un mero asesoramento, é dicir actúan con voz, pero sen voto, non participan na toma de decisións do Tribunal. Asesorélos deberán gardar sxiilo e confidencialidade acerca dos datos e asuntos sobre os que teñan coñecemento a consecuencia da súa colaboración no Tribunal.

O Tribunal poderá designar persoal colaborador para o desenvolvemento das probas, que actuará baixo a súa dirección, cando a complexidade do proceso selectivo aconsélleo.

A abstención e recusación dos membros do Tribunal será de conformidade cos artigos 23 e 24 da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público.

#### **SEXTA. Sistemas de Selección e Desenvolvemento dos Procesos.**

##### **PROCEDIMENTO DE SELECCIÓN**

O Procedemento de selección desta praza é de oposición libre.

##### **6.1. Fase de oposición – 100% da puntuación total do proceso**

A fase de oposición terá carácter eliminatorio e a súa puntuación máxima será de 90 puntos, correspondendo 30 puntos a cada proba.

Constará de tres exercicios obrigatorios e eliminatorios, que serán puntuados cada un deles de 0 a 30 puntos, sendo necesario alcanzar un mínimo de 15 puntos en cada un dos tres exercicios para poder superar a oposición.

- **Primeiro exercicio:** Exercicio teórico de carácter obrigatorio e eliminatorio. Consistirá nunha proba tipo test, tendente a verificar os coñecementos xerais dos candidatos de acordo co temario que se indica no anexo I (parte xeral e parte específica) das presentes bases. Consistirá en responder por escrito a un cuestionario de coarenta preguntas tipo test, máis cinco preguntas de reserva, no tempo máximo de sesenta minutos. As preguntas terán catro respostas alternativas, onde só una delas será a correcta. As respostas correctas valoraranse con 0,75 puntos e as incorrectas restarán 0,30 puntos. Non se valorarán as non contestadas. Será valorado de 0 a 30 puntos, sendo necesario para superar a proba e pasar ao seguinte exercicio da oposición, obter un mínimo de 15 puntos.

- **Segundo exercicio:** Consistirá en desenvolver por escrito dúas preguntas a desenvolver relacionadas cos temas comprendidos no temario do anexo I ( parte xeral e parte específica).

O tempo de realización do exercicio non poderá exceder 90 minutos.

Valorarase a formación xeral, a claridade e orde de ideas, a calidade de expresión escrita, a forma de presentación e exposición, así como a capacidade de síntese do aspirante. En concreto:

- Formación e coñecementos xerais.
- Claridade e orde de ideas.
- Rigor analítico e claridade expositiva.
- Capacidade para relacionar os contidos do temario.
- Amplitude e comprensión de dos coñecementos.

Este exercicio deberá ser lido polos aspirantes en sesión pública ante o tribunal, se así o acordase este.

Será valorado de 0 a 30 puntos, sendo necesario para superar a proba e pasar ao seguinte exercicio da oposición, obter un mínimo de 15 puntos.

- **Terceiro exercicio:** Consistirá en resolver un ou varios supostos prácticos relacionados coas materias da parte xeral e da parte específica do programa que figuran no anexo I durante un prazo máximo de tempo de 90 minutos. Este exercicio será cualificado de 0 a 30 puntos. A normativa aplicable á resolución do exercicio será a vixente ao tempo de realización do mesmo. Neste exercicio, que será corrixido directamente polo Tribunal, valorarase a capacidade de análise e a aplicación razoada dos coñecementos teóricos á resolución dos problemas prácticos expostos, en concreto:

- Capacidade de aplicar os coñecementos ás situacións prácticas plantexadas, a sistemática, a capacidade de análise, a expresión escrita e a xustificación das decisións adoptadas polo/a aspirante.
- Exposición apropiada e correctamente estruturada e contextualizada.
- Se obtén conclusións/se chega a resultado.

Será valorado de 0 a 30 puntos, sendo necesario para superar a proba obter un mínimo de 15 puntos.

O proceso selectivo constará das seguintes fases e probas:

A puntuación total dos/as que superen ambas probas, obterase pola suma das tres probas.

Cuarto. Proba de galego:

Será obrigatorio a superación dun cuarto exercicio, proba de galego para aqueles candidatos que non teñan acreditado xunto coa instancia de solicitude estar en posesión do certificado de Celga 4, equivalente ou superior.

Quedarán exentos da realización deste exercicio os aspirantes que coa instancia de solicitude presenten o certificado de Celga 4, equivalente ou superior, debidamente homologado polo órgano competente na materia de política lingüística da Xunta de Galicia, de conformidade co artigo 35 do Decreto legislativo 1/2008 do 13 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei da Función Pública de Galicia, modificado pola Lei 2/2009, do 23 de xuño.

Coa finalidade de cumprir co previsto no artigo 35 do Decreto legislativo 1/2008, de 13 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei da función pública de Galicia, este exercicio consistirá na tradución, sen dicionario, dun texto de castelán ao galego e/ou de galego a castelán, nun tempo máximo de 30 minutos.

Este exercicio valorarase como apto ou non apto, sendo necesario para superalo obter o resultado de apto, correspondéndolle ao tribunal determinar o nivel de coñecementos esixido para acadar o resultado de apto.

Rematada a fase de oposición, o Tribunal publicará, no Taboleiro de anuncio na páxina web do Concello de Guntín.

#### **SÉTIMA. Cualificación**

A cualificación final desta fase será a resultante de sumar as puntuacións obtidas nos dous primeiros exercicios. Dita fase poderá ser superada por un número de aspirantes superior ás de prazas convocadas.

No suposto de empate nas puntuacións, o desempate dirimirase da seguinte maneira:

En primeiro lugar, a orde establecerase atendendo á maior puntuación obtida no terceiro exercicio, e se isto non fose suficiente, no segundo e primeiro, por esta orde.

Por último, se continúa o empate, dirimirase finalmente por orde alfabética de apelidos das persoas aspirantes empatados e iniciarase por aqueles cuxo primeiro apelido comece pola letra «V», atendendo ao disposto na Resolución de 25 de xullo de 2024, da Secretaría de Estado de Función Pública, pola que se

publica o resultado do sorteo ó que se refire o Regulamento Xeral de Ingreso do Persoal ó Servizo da Administración do Estado, publicada no BOE número 184, de 31 de julio de 2024.

#### **OITAVA. Relación de Aprobados, Acreditación de Requisitos Esixidos e Nomeamento**

Unha vez terminada a cualificación dos aspirantes, o Tribunal fará pública a relación de aprobados por orden de puntuación obtida no taboleiro de anuncios e na páxina web do Concello de Guntín, precisándose que o número de aprobados non poderá ser superior ao número de prazas vacantes convocadas. Dita relación elevarase ao Presidente de da Corporación para que proceda ao nomeamento do candidato proposto e a formalización do correspondente contrato.

Os aspirantes propostos aportarán ante a Administración, dentro do prazo de vinte días naturais dende que se publique no taboleiro de anuncios do Concello de Guntín, os documentos acreditativos das condicións de capacidade e os requisitos esixidos na convocatoria. Achegarase certificado médico.

Os que dentro do prazo indicado, e salvo os casos de forza maior debidamente acreditados, non presentasen a documentación ou da mesma se puidese deducir que carecen de algún dos requisitos esixidos, non poderán ser contratados, quedando anuladas todas as actuacións, sen prexuízo da responsabilidade en que puideran ter incorrido por falsidade nas súas solicitudes de participación. Neste caso pasarase ao candidato que obtivese a seguinte maior puntuación.

#### **NOVENA. Finalización da relación de interinidade**

O cesamento do persoal funcionario interino producirase, en virtude do disposto no artigo 24.2 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, ademais de polas causas que determinan a perda da condición de persoal funcionario de carreira, cando concorra algunha das seguintes circunstancias:

- a) Pola cobertura regulada do posto por persoal funcionario de carreira a través de calquera dos procedementos legalmente establecidos.
- b) Por razóns organizativas que dean lugar á supresión ou á amortización do posto asignado.
- c) Pola finalización do prazo autorizado expresamente recollido no seu nomeamento.
- d) Pola finalización da causa que deu lugar ao seu nomeamento.
- e) Polo cumprimento sobrevivendo dos requisitos esixidos para o desempeño do posto.
- f) Pola non superación do período de proba ao que se refire o número dous deste artigo.

#### **DÉCIMA. Incompatibilidades**

Os aspirantes propostos quedarán suxeitos, 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.

#### **UNDÉCIMA PRIMEIRA. Incidencias**

As presentes bases e convocatoria poderán ser impugnadas de conformidade co establecido na Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común de las Administracións Públicas.

Contra a convocatoria e as súas bases, que esgotan a vía administrativa, poderase interpor polos interesados recurso de reposición no prazo de un mes ante a Alcaldía, previo ao contencioso-administrativo no prazo de dous meses ante o xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, a partir do día seguinte ao de publicación do seu anuncio no taboleiro de anuncios e páxina web del Concello de Guntín (artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, Reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa).

No non previsto nas bases, será de aplicación a Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro; a Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local; o texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; e o Regulamento Xeral de Ingreso do Persoal ao Servizo da Administración Xeral do Estado e de Provisión de Postos de Traballo e Promoción Profesional dos Funcionarios Cívís da Administración Xeral do Estado aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, con carácter supletorio.

#### **UNDÉCIMA SEGUNDA. Protección de datos**

En cumprimento da obrigaición prevista polo artigo 13 do Regulamento (UE) 2016/679, do 27 de abril, relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación deses datos, en diante, Regulamento Europeo de Protección de Datos, informámoslle de que os datos que nos facilita pasarán a formar parte dun rexistro de tratamento xestionado polo seguinte responsable:

##### **1.- DATOS DO RESPONSABLE**

Identidade do responsable do tratamento:

CONCELLO DE GUNTIN, provisto de CIF P2702300A



Domicilio en Crta. de Santiago nº12, 27211 – Guntín (Lugo)

Tlf: 982 320 001

Fax: 982 320 088

e-mail: concellodeguntin@gmail.com

## 2.- DATOS OBXECTO DE TRATAMENTO

Os datos obxecto de tratamento son os seguintes:

- Nome e apelidos, NIF, domicilio, teléfono e enderezo electrónico
- Datos académicos
- Datos profesionais de experiencia laboral

## 3.- FINALIDADE DO TRATAMENTO

A recollida e tratamento dos Datos Persoais que vostede nos facilita realizarase exclusivamente coa finalidade de que poida participar no proceso de selección de persoal en curso no que vostede participa voluntariamente. Publicación de admisión de candidaturas e publicación de resultados do proceso de selección de persoal.

Os datos serán conservados exclusivamente durante o tempo que dure o presente proceso de selección.

## 4.- LEXITIMACIÓN

En cumprimento do establecido polo artigo 13 do Regulamento Europeo de Protección de Datos infórmase que a base xurídica para o presente tratamento é o consentimento que vostede nos facilita coa entrega dos seus datos así como a necesidade de dispoñer deles para poder ter en conta a súa candidatura nos procesos de selección de persoal que se desenvolvan polo Concello de Guntín. Vostede poderá exercer en todo momento o dereito para revogar o consentimento que agora outorga para este tratamento, pero informámoslle que dita revogación supoñerá automaticamente a exclusión da nosa listaxe de candidatos e, en consecuencia, a imposibilidade de que a súa candidatura sexa tomada en conta nos nosos procesos de selección de persoal.

## 5.- DESTINATARIOS

No se cederán datos a terceiros, salvo obrigaón legal.

## 6.- DEREITOS

En virtude do disposto nos artigos 15 a 22 do Regulamento Europeo de Protección de Datos, en calquera momento vostede poderá exercer os seus dereitos de acceso, rectificación, supresión, limitación do tratamento, portabilidade, oposición e a non ser obxecto de decisións individualizadas automatizadas, incluídas a elaboración de perfís, dirixíndose por escrito a través do correo ordinario ao Concello de Guntín ou por correo electrónico a concellodeguntin@gmail.com

Igualmente vostede ten dereito a retirar en calquera momento o consentimento prestado previamente para o tratamento dos seus datos persoais. Por último, informámoslle que vostede ten tamén dereito a expor a correspondente reclamación ante a autoridade de control competente en materia de protección de datos, se considera que vulneramos algún dos dereitos que o Regulamento de Protección de Datos ou a súa norma de desenvolvemento recoñecenlle.

Guntín, 11 de marzo de 2025.- O Alcalde-Presidente, Ángel Pérez Rodríguez.

## ANEXO I

### TEMARIO DA FASE DE OPOSICIÓN

#### PARTE XERAL

1. A Constitución Española de 1978. Estrutura e principios xerais. A reforma da Constitución.
2. Dereitos e Deberes fundamentais dos españois. A súa garantía e suspensión.
3. A Organización do Estado na Constitución: Organización institucional ou política e organización territorial. O Estatuto de autonomía de Galicia.
4. O municipio: concepto e elementos. A organización municipal. Órganos necesarios: Alcalde, Tenentes de Alcalde, Pleno e Xunta de Goberno Local. Órganos complementarios: Comisións Informativas e outros órganos.
5. As competencias municipais: sistema de determinación. Competencias propias, delegadas e competencias distintas das propias.
6. Ordenanzas, Regulamentos e Bandos. Procedemento de elaboración e aprobación. Infraccións.

7. O persoal ao servizo das entidades locais: clases e réxime xurídico. A función pública local: clases de funcionarios locais. Os instrumentos de organización do persoal: cadros e relacións de postos de traballo. Os instrumentos reguladores dos recursos humanos: a oferta de emprego, os plans de emprego e outros sistemas de racionalización.
8. O acceso aos empregos locais: principios reguladores. Requisitos. Sistemas selectivos.
9. A transparencia, acceso á información pública e bo goberno. Especial referencia á de Lei Orgánica 3/2018, do 15 de decembro de Protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.
10. Os contratos do sector público: as directivas europeas en materia de contratación pública. Obxecto e ámbito de aplicación da Lei de Contratos do Sector Público. Tipos de contratos do sector público. Contratos suxeitos a regulación harmonizada. Contratos administrativos e contratos privados.
11. As partes nos contratos do sector público. Órganos de contratación. Capacidade e solvencia do empresario. Sucesión na persoa do contratista. Competencia en materia de contratación e normas específicas de contratación pública nas entidades locais.
12. Obxecto, presuposto base de licitación, valor estimado, prezo do contrato e a súa revisión. Garantías esixibles na contratación do sector público.
13. Preparación dos contratos das Administracións públicas: expediente de contratación, prego de cláusulas administrativas particulares e de prescricións técnicas.
14. Adxudicación dos contratos das Administracións públicas: normas xerais e procedementos de adxudicación. O Perfil de Contratante. Normas específicas de contratación pública nas entidades locais.
15. O contrato de obras. O contrato de concesión de obras. O contrato de concesión de servizos. O contrato de subministración. O contrato de servizos.
16. O acto administrativo. Concepto e caracteres. Elementos do acto administrativo. Clases de actos administrativos. A forma e a motivación.
17. A notificación: contido, prazo e práctica en papel e a través de medios electrónicos. A notificación infrutuosa. A publicación.
18. A eficacia dos actos administrativos: o principio de autotutela declarativa. Condicións. A aprobación por outra Administración. A demora e retroactividade da eficacia.
19. A executividade dos actos administrativos: o principio de autotutela executiva. A execución forzosa dos actos administrativos: os seus medios e principios de utilización. A coacción administrativa directa. A vía de feito.
20. A invalidez do acto administrativo. Supostos de nulidade de pleno dereito e anulabilidade. O principio de conservación do acto administrativo
21. Disposicións xerais sobre o procedemento administrativo. Os medios electrónicos aplicados ao procedemento administrativo común.
22. A iniciación do procedemento: clases, corrección e mellora de solicitudes. Presentación de solicitudes, escritos e comunicacións. Os rexistros administrativos. O tempo no procedemento. Termos e prazos: cómputo, ampliación e tramitación de urxencia.
23. A instrución do Procedemento. As súas fases: disposicións xerais, alegacións no procedemento administrativo, proba e informes. A intervención dos interesados. A tramitación simplificada do procedemento administrativo común.
24. Terminación do procedemento. A obrigação de resolver. Contido da resolución expresa: principios de congruencia e de non agravación da situación inicial. A terminación convencional. O incumprimento dos prazos para resolver e os seus efectos. A falta de resolución expresa: o réxime do silencio administrativo. A desistencia e a renuncia. A caducidade
25. A revisión de actos e disposicións pola propia Administración: supostos. A revogación de actos. A rectificación de erros materiais ou de feito. A acción de nulidade, procedemento, límites. A declaración de lesividade.
26. Recursos administrativos: principios xerais. Actos susceptibles de recurso administrativo. Regras xerais de tramitación dos recursos administrativos.

#### PARTE ESPECÍFICA

1. O Orzamento Xeral das Entidades Locais: concepto e contido. Especial referencia ás bases de execución do orzamento. A elaboración e aprobación do Orzamento Xeral. A prórroga orzamentaria.
2. A estrutura orzamentaria. Os créditos do orzamento de gastos: delimitación, situación e niveis de vinculación xurídica.

3. As modificacións de crédito: clases, concepto, financiamento e tramitación.
4. A execución do orzamento de gastos e de ingresos: as súas fases. Os pagos a xustificar. Os anticipos de caixa fixa. Os gastos de carácter plurianual. A tramitación anticipada de gastos. Os proxectos de gasto. Os gastos con financiamento afectado: especial referencia ás desviacións de financiamento.
5. A liquidación do orzamento. Tramitación. Os remanentes de crédito. O resultado orzamentario: concepto, cálculo e axustes. O remanente de tesourería: concepto e cálculo. Análise do remanente de tesourería para gastos con financiamento afectado e do remanente de tesourería para gastos xerais.
6. Estabilidade Orzamentaria e sustentabilidade financeira. Principios xerais. Obxectivos de estabilidade orzamentaria, de débeda pública e da regra de gasto para as Corporacións locais: establecemento e consecuencias asociadas ao seu incumprimento.
7. A tesourería das Entidades Locais. Réxime xurídico. O principio de unidade de caixa. Funcións da tesourería. Organización. Situación dos fondos: a caixa e as contas bancarias. A realización de pagos: prelación, procedementos e medios de pago. O cumprimento do prazo nos pagos: o período medio de pago. O estado de conciliación.
8. Os recursos das Facendas Locais. Os tributos locais: principios. A potestade regulamentaria das Entidades Locais en materia tributaria: contido das ordenanzas fiscais, tramitación e réxime de impugnación dos actos de imposición e ordenación de tributos.
9. A xestión, inspección e recadación dos recursos das Facendas Locais. A revisión en vía administrativa dos actos de xestión tributaria ditados polas Entidades Locais, en municipios de réxime común e de gran poboación.
10. O Imposto sobre Bens Inmóbles. Natureza. Feito imponible. Suxeito pasivo. Exencións e bonificacións. Base imponible. Base liquidable. Cota, pagamento e período impositivo. Xestión catastral. Xestión tributaria.
11. O Imposto sobre actividades económicas. Natureza. Feito imponible. Suxeito pasivo. Exencións. Cota. Pagamento e período impositivo. Xestión censal e xestión tributaria. A recarga provincial.
12. O Imposto sobre construcións, instalacións e obras. O Imposto sobre vehículos de tracción mecánica.
13. O imposto sobre o incremento de valor dos terreos de natureza urbana. Natureza e feito imponible. Supostos de non suxeición. Suxeitos pasivos. Base imponible. Tipo de gravame. Cota íntegra e cota líquida. Pagamento. Xestión tributaria do imposto.
14. Taxas e prezos públicos. As contribucións especiais: anticipo e aprazamento de cotas e colaboración cidadá.
15. A Lei 2/2016, de 10 de febreiro, do solo de Galicia.
16. A Lei 9/2013, de 19 de decembro, do emprendemento e da competitividade económica de Galicia.

## ANEXO II

Nº	Denominación	Titulación	Adscrición	Réxime e Relación Xurídica
1	ADMINISTRATIVO/A	Título Bacheler ou técnico	Concello de Guntín	Funcionario Interino por programas

## ANEXO III

SOLICITUDE PARA PARTICIPAR NAS PROBAS SELECTIVAS PARA CUBRIR 1 PRAZA DE ADMINISTRATIVO/A, FUNCIONARIO INTERINO POR PROGRAMAS, DO CONCELLO DE GUNTÍN, MEDIANTE O SISTEMA DE OPOSICIÓN LIBRE

## I.- DATOS DA PRAZA:

DENOMINACIÓN:

DATA PUBLICACIÓN CONVOCATORIA BOP:

## II.- DATOS PERSOAIS

PRIMEIRO APELIDO	SEGUNDO APELIDO	NOME
DNI	TELÉFONO PARTICULAR	TELÉFONO MÓVIL
DOMICILIO ÓS EFECTOS DE NOTIFICACIÓN	MUNICIPIO E PROVINCIA	CÓDIGO POSTAL

## EXPOÑO:

1º.- Que reúno todos e cada un dos requisitos esixidos na convocatoria, en concreto os seguintes:

- Ter nacionalidade española, comunitaria ou asimilada.
- Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa.
- Estar en posesión do título de \_\_\_\_\_ esixido nas bases específicas que rexen a convocatoria ou en condicións de obtelo na data na que remate o prazo de presentación de instancias
- Que achego a declaración descrita na Base Terceira punto3. 2.f).
- Que achego a declaración descrita na Base Terceira punto 3.2 g).

2º.- Que me comprometo no caso de obter a praza, e dentro do prazo sinalado nas bases da convocatoria, a presentar os documentos relacionados nas mesmas, así como cumprir os demais requisitos esixidos nas referidas bases, en particular os que sinala a Lei 53/1984, de 26 de decembro, de incompatibilidades do persoas ao servizo das Administracións Públicas.

3º.- Que apporto todos os documentos que se relacionan no apartado 3.2 das presentes bases.

## SOLICITO:

Ser admitido á convocatoria citada, a fin de participar nas probas de selección correspondentes.

(De acordo coa Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro de Protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, informamos que os datos que se solicitan no presente formulario pasarán a formar parte dun ficheiro debidamente inscrito na Axencia Española de Protección de Datos, responsabilidade do Concello de Guntín ca finalidade de atender a súa solicitude, Vostede consinte o tratamento dos seus datos e do mesmo xeito pode exercer os dereitos de oposición, acceso, rectificación e cancelación dirixíndose as nosas oficinas coa súa solicitude e fotocopia do seu DNI).

Guntín , a ..... de ..... de .....

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DO CONCELLO DE GUNTÍN (LUGO)>>>>

Os sucesivos anuncios desta convocatoria, cando procedan de conformidade coas bases publicaranse na páxina web deste Concello ([www.guntin.es](http://www.guntin.es)) e, no seu caso, no Taboleiro de Anuncios, para maior difusión.

Contra as presentes bases, que pon fin á vía administrativa, pódese interpor alternativamente o recurso de reposición potestativo, no prazo dun mes a contar dende o día seguinte á publicación do presente anuncio, ante a Alcaldía deste Concello de Guntín, de conformidade cos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, ou recurso contencioso Administrativo, ante o Xulgado do Contencioso Administrativo de Lugo, no prazo de dous meses a contar dende o día seguinte á publicación do presente anuncio, de conformidade co artigo 46 de Lei 29/1998, de 13 de xullo, da Xurisdición Contencioso-Administrativa. Se se optase por interpor o recurso de reposición potestativo, non poderá interpor recurso contencioso-administrativo ata que aquel sexa resolto expresamente ou se produciu a súa desestimación por silencio. Todo iso sen prexuízo de que poida exercer calquera outro recurso que estime pertinente.

Guntín, 11 de marzo de 2025.- O Alcalde-Presidente, Ángel Pérez Rodríguez.

R. 0641

## LOURENZÁ

### Anuncio

O Pleno do Concello, na sesión ordinaria celebrada o día 16 de xaneiro de 2025, aprobou provisionalmente o expediente de modificación da ordenanza fiscal reguladora do prezo público pola prestación do servizo de axuda no fogar no concello de Lourenzá

Téndose publicado anuncio de exposición pública por prazo de 30 días hábiles no Boletín Oficial da Provincia de Lugo , n.º 020 , de 25 de xaneiro de 2025 , sen que durante o devandito prazo se tivera formulado ningunha reclamación , consonte ó establecido no artigo 17.3 do Texto refundido da lei reguladora das facendas locais , aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2024, de 5 de marzo, enténdese definitivamente acadado o acordo ata entón provisional.Finalmente, de conformidade co preceptuado nos artigos 17.4 , 18 e 19.1 do texto refundido da Lei reguladora das Facendas Locais, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2024 , de 5 de marzo, procédese á publicación do texto definitivo , podendo os interesados interpoñer contra o acordo de aprobación definitiva recurso contencioso – administrativo perante o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia con sede na Coruña, no prazo de dous meses, que se computarán dende o día seguinte ó da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Lourenzá, 11 de marzo de 2025.- A Alcaldesa, Rocío López García.

### **ORDENANZA FISCAL REGULADORA DO PREZO PÚBLICO POLA PRESTACIÓN DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR NO CONCELLO DE LOURENZÁ**

#### **Artigo 1º.- OBXECTO:**

É obxecto da presente ordenanza fiscal, de conformidade co establecido no art. 106 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local e o artigo 41 e seguintes do RD Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, a ordenación do prezo público pola prestación do servizo de axuda no fogar no Concello de Lourenzá.

A prestación do servizo de axuda no fogar realizarase nos termos establecidos no regulamento aprobado.

#### **Artigo 2º.- FINANCIAMENTO DO SERVIZO:**

O financiamento do servizo de axuda no fogar realizarase con cargo ás achegas do Concello, subvencións doutras administracións públicas e o prezo público que corresponde satisfacer polas persoas usuarias.

#### **Artigo 3º.- CÁLCULO DA CAPACIDADE ECONÓMICA:**

- **Determinación da capacidade económica do sistema de atención a persoas usuarias da dependencia.**

A capacidade económica das persoas dependentes, valoradas con dereito recoñecido de atención, mediante o servizo de axuda no fogar, calcularase de acordo coas normas de valoración contidas no capítulo II do título III do Decreto 149/2013, do 5 de setembro, polo que se define a carteira de servizos sociais para a promoción da autonomía persoal e a atención ás persoas en situación de dependencia e se determina o sistema de participación das persoas usuarias no financiamento do seu custo, observándose as normas de aplicación á materia, vixentes en cada momento, polo órgano competente en materia de servizos sociais da Xunta de Galicia.

O resultado do cálculo da capacidade económica correspondente ás persoas dependentes valoradas con dereito de atención recoñecido no servizo de axuda no fogar constará na resolución do plan individualizado de atención que se desenvolva en cada caso de conformidade co que establece o artigo 38 do Decreto 15/2010, do 4 de febreiro, polo que se regula o procedemento para o recoñecemento da situación de

dependencia e do dereito ás prestacións do sistema para a autonomía e atención á dependencia, o procedemento para a elaboración do programa individual de atención e a organización e funcionamento dos órganos técnicos competentes.

• **Determinación da capacidade das persoas usuarias de libre concorrência que impliquen copagamento**

No servizo de axuda no fogar prestado a persoas ou unidades de convivencia distintas ás referidas no artigo anterior, o cómputo da capacidade económica farase de acordo cos seguintes criterios:

- a. Computarase a renda de todas as persoas residentes na mesma unidade de convivencia. Para estes efectos considérase renda a suma de calquera das modalidades de ingreso a que se refire o artigo 6.2 da Lei 35/2006, do 28 de novembro, do imposto sobre a renda das persoas físicas.
- b. Computarase así mesmo o patrimonio neto de todas as persoas residentes na unidade de convivencia. Para estes efectos enténdese por patrimonio neto o conxunto de bens e dereitos de contido económico de que sexan titulares, determinados consonte as regras de valoración recollidas na Lei 19/1991, do 6 de xuño, do imposto sobre o patrimonio, con dedución das cargas e gravames de natureza real que diminúan o seu valor, así como das débedas e obrigas persoais das cales deba responder. Igualmente, para o cómputo do patrimonio neto deberán terse en conta as exencións que prevé a Lei 19/1991, do 6 de xuño, do imposto sobre o patrimonio, ao respecto da vivenda habitual e doutros bens e dereitos.
- c. A capacidade económica calcularase sumando todas as rendas computables, modificadas á alza pola suma dun 5% do patrimonio neto en cómputo anual, e dividindo o resultado da dita suma entre o total de persoas que convivan no fogar.”

**Artigo 4º.- PARTICIPACIÓN NO FINANCIAMENTO DO SERVIZO:**

Das persoas dependentes con dereito de atención recoñecido como usuarias do servizo de axuda no fogar.

1.- No caso de que a capacidade económica da persoa usuaria do servizo de axuda no fogar para persoas dependentes valoradas con dereito de atención recoñecido sexa igual ou inferior ao indicador público de rendas a efectos múltiples ( IPREM), quedará exenta da obriga de participar no custo do servizo.

2.- Nos demais supostos, aplicarase a seguinte táboa, na cal se expresa o copagamento en termos de porcentaxe sobre a capacidade económica da persoa usuaria e en función da intensidade do servizo asignado:

Capacidade económica (referenciada ao IPREM) Ata	Grao I	Grao II	Grao III
	<=20 h	<=45 h	<=70 h
100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
115,00 %	4,52 %	9,61 %	14,70 %
125,00 %	5,41 %	11,50 %	17,58 %
150,00 %	5,55 %	11,79 %	18,03 %
175,00 %	5,65 %	12,00 %	18,35 %
200,00 %	5,72 %	12,16 %	18,60 %
215,00 %	5,81 %	12,34 %	18,87 %
250,00 %	6,03 %	12,82 %	19,61 %
300,00 %	6,24 %	13,26 %	20,29 %
350,00 %	6,42 %	13,63 %	20,85 %
400,00 %	6,54 %	13,90 %	21,25 %
450,00 %	6,63 %	14,09 %	21,55 %
500,00 %	6,70 %	14,25 %	21,79 %
>500 %	6,76 %	14,36 %	21,97 %

3.-Nos casos en que, por renuncia parcial expresa da persoa beneficiaria ao seu dereito de atención co número de horas expresadas no PIA, ou cando por tratarse dun suposto de compatibilización do SAF con outro servizo ou prestación do catálogo as horas reais prestadas de servizo de axuda no fogar sexan inferiores á cantidade expresada en cada columna da táboa anterior para o grao e nivel correspondente, a cantidade a pagar será minorada proporcionalmente a diminución das horas efectivas de servizo.

4.- En ningún caso, o importe da participación económica que deberá ingresar a persoa beneficiaria en concepto de copagamento, poderá exceder o **90%** do custo do servizo determinado en termos de prezo/hora.

5.- No caso das atencións e servizos complementarios do nivel básico do servizo de axuda no fogar, prestados ás persoas dependentes valoradas con dereito de atención recoñecido, para os efectos de facer efectiva a obriga de participar no custo do servizo por parte das persoas usuarias, aplicarase a seguinte táboa, na cal se expresa a súa participación en termos de porcentaxe sobre a capacidade económica da persoa usuaria e en función da intensidade e do tipo de atención ou servizo asignado:

% Capacidade económica (referenciada ao IPREM) Ata	Grao I			Grao II			Grao III		
	Adaptacións funcionais do fogar, podoloxía, fisioterapia	Actividades de acompañamento, socialización e desenvolvemento de hábitos saudables	Servizo de préstamo de axudas técnicas	Adaptacións funcionais do fogar, podoloxía, fisioterapia	Actividades de acompañamento, socialización e desenvolvemento de hábitos saudables	Servizo de préstamo de axudas técnicas	Adaptacións funcionais do fogar, podoloxía, fisioterapia	Actividades de acompañamento, socialización e desenvolvemento de hábitos saudables	Servizo de préstamo de axudas técnicas
	<=15			<=28			<=45		
100,00 %	0,00 %	12,87 %	13,76 %	0,00 %	22,73 %	24,29 %	0,00 %	35,51 %	37,95 %
115,00 %	5,98 %	13,10 %	14,00 %	10,56 %	23,12 %	24,71 %	16,50 %	36,13 %	38,61 %
125,00 %	7,15 %	13,39 %	14,31 %	12,63 %	23,64 %	25,26 %	19,73 %	36,94 %	39,47 %
150,00 %	7,34 %	13,52 %	14,44 %	12,95 %	23,87 %	25,50 %	20,24 %	37,29 %	39,85 %
175,00 %	7,47 %	13,61 %	14,54 %	13,18 %	24,03 %	25,67 %	20,60 %	37,54 %	40,12 %
200,00 %	7,57 %	13,76 %	14,70 %	13,36 %	24,29 %	25,96 %	20,87 %	37,96 %	40,56 %
215,00 %	7,68 %	13,83 %	14,78 %	13,56 %	24,42 %	26,09 %	21,18 %	38,16 %	40,77 %
250,00 %	7,98 %	13,96 %	14,91 %	14,09 %	24,64 %	26,33 %	22,01 %	38,50 %	41,14 %
300,00 %	8,25 %	14,06 %	15,02 %	14,57 %	24,82 %	26,52 %	22,77 %	38,78 %	41,44 %
350,00 %	8,48 %	14,16 %	15,13 %	14,98 %	25,00 %	26,72 %	23,40 %	39,07 %	41,74 %
400,00 %	8,65 %	14,35 %	15,33 %	15,27 %	25,33 %	27,06 %	23,85 %	39,57 %	42,29 %
>400,00 %	8,77 %	14,48 %	15,48 %	15,48 %	25,57 %	27,32 %	24,19 %	39,95 %	42,69 %

#### Das persoas usuarias do servizo de axuda no fogar que accedan por libre concurrencia

1. Para o servizo de axuda no fogar en réxime de libre concurrencia para as persoas que non teñan o recoñecemento da situación de dependencia, ou non as asista o dereito de acceso efectivo ao catálogo de servizos de atención á dependencia segundo o calendario de implantación que se establece na Lei 39/2006, aplicarase a seguinte táboa que regula unha progresiva participación económica no custo do servizo en base ó cálculo da capacidade económica per cápita de acordo co establecido no artigo 22 da ordenanza.

CAPACIDADE ECONÓMICA	Participación no custe do servizo de SAF básico
Menor do 0,80 IPREM	0%
Maior do 0,80 do IPREM e menor ou igual a 1 do IPREM	10 %
Maior do 1 do IPREM e menor ou igual a 1,25 do IPREM	15%
Maior do 1,25 do IPREM e menor ou igual a 1,50 do IPREM	20%
Maior do 1,50 do IPREM e menor ou igual a 1,75 do IPREM	30%

Maior do 1,75 do IPREM e menor ou igual a 2 do IPREM	40%
Maior do 2 do IPREM e menor ou igual a 2,25 do IPREM	50 %
Maior de 2,25 e menor ou igual a 2,50 do IPREM	60 %
Maior de 2,5 do IPREM	70 %

2. Sen prexuízo do anterior, poderán establecerse excepcións aos criterios xerais do referido copagamento nos casos en que a situación causante da aplicación do servizo de axuda no fogar sexa unha problemática de desestructuración familiar, exclusión social ou pobreza infantil, circunstancia que deberá estar debidamente xustificada no correspondente informe social.

3. En calquera caso establecerase un límite máximo de participación económica das persoas usuarias do 40% da súa capacidade económica.

#### Artigo 5º.- CUSTO DO SERVIZO

O prezo/hora do servizo de axuda no fogar establécese en **15,49 €/hora** . Este prezo será revisable anualmente segundo o IPC.

#### Artigo 6º.- OBRIGA DE PAGAMENTO DO PREZO PÚBLICO:

Están obrigados ao pagamento do prezo público regulado nesta ordenanza, as persoas usuarias beneficiarias do servizo prestado por este concello.

A obriga de pagar os prezos públicos regulados neste acordo regulador, nace en xeral dende que se inicie a prestación do servizo e deberá facerse efectivo de acordo coas seguintes normas de xestión:

- Os prezos públicos contemplados nesta ordenanza satisfaranse con carácter posterior á prestación do servizo e con carácter específico, durante a primeira quincena do mes seguinte.
- Por parte do Concello e sobre a base do parte de traballo asinado conxuntamente pola persoa usuaria e polo persoal de atención directa, elaboraráse un recibo individual co importe correspondente ó servizo prestado no mes anterior que se remitirá á entidade bancaria elixida pola persoa beneficiaria para que se efectúe o pagamento.
- Liquidaranse as horas efectivamente prestadas.
- As débedas derivadas da falta de pagamento do prezo público serán esixidos de conformidade co disposto na lexislación tributaria, polo procedemento administrativo de constrinximento .

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA:

Esta ordenanza deroga expresamente a ordenanza fiscal aprobada no pleno do 11 de maio de 2009 e publicada no BOP nº 161 de Lugo de data 15 de xullo de 2009, así como as modificacións puntuais posteriores.

#### DISPOSICIÓN DERRADEIRA:

Esta ordenanza fiscal entrará en vigor unha vez aprobada definitivamente e publicada no Boletín Oficial da provincia de Lugo e transcurrido o prazo previsto no art. 70.2 e concordantes da Lei 7/85 que regula as Bases de Réxime Local e en todo caso o 01/01/2014 .

R. 0642

## ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA. CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN 4

*Anuncio*

**Procedimientto:** PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0015224 /2023 /

**Sobre**HACIENDA MUNICIPAL Y PROVINCIAL

**De D/ña.** RED ELECTRICA DE ESPAÑA SAU

**Abogado:** MANUEL ENRIQUE DE VICENTE-TUTOR RODRIGUEZ

**Procurador:** AMALIA MOSQUERA HERRERO

**Contra D/ña.** CONCELLO DE O INCIO (LUGO)



**Abogado:** LETRADO DIPUTACION PROVINCIAL

En este órgano judicial se tramita PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0015224 /2023 seguido a instancias de RED ELECTRICA DE ESPAÑA SAU contra CONCELLO DE O INCIO (LUGO) sobre ORDENANZA FISCAL TASA APROVECHAMIENTO ESPECIAL DEL DOMINIO PUBLICO LOCAL POR INSTALACIONES DE TRANSPORTE DE ENERGIA ELECTRICA , GAS, AGUA E HIDROCARBUROS BOP LUGO 22-12-22 en los que, por Decreto de fecha 7.01.25 se ha acordado de conformidad con lo dispuesto en el art. 107.1 LJCA, la publicación del fallo de Sentencia firme estimatoria 635/24, de fecha 2-10-24 dictada por el TSJ de Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª en el PO 15224/23, a fin de dar publicidad de su contenido, siendo del tenor literal siguiente:

**“ FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la entidad mercantil “Red Eléctrica de España, S.A.U” contra el acuerdo del Concello de O Incio, por el que se eleva a definitivo el inicial plenario que aprueba la Ordenanza Fiscal reguladora de la “tasa por el aprovechamiento especial del dominio público local por instalaciones de transporte de la energía eléctrica, gas, agua e hidrocarburos”, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo (BOP), número 291 de 22.12.2022, la cual anulamos por ser contraria a Derecho.

2. No hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas procesales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra ella puede interponerse recurso de casación ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo. Dicho recurso habrá de prepararse ante la Sala de instancia en el plazo de treinta días, contados desde el siguiente al de la notificación de la resolución que se recurre, en escrito en el que, dando cumplimiento a los requisitos del artículo 89 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa , se tome en consideración lo dispuesto en el punto III del Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo de fecha 20 de abril de 2016, sobre extensión máxima y otras condiciones extrínsecas de los escritos procesales referidos al recurso de casación (B.O.E. del 6 de julio de 2016).

Así se acuerda y firma

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra ella puede interponerse recurso de casación ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo. Si el recurso de casación se fundare en infracción de normas emanadas de la Comunidad Autónoma, el recurso se interpondrá ante la Sección especial de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, prevista en el artículo 86.3 LJCA.

En ambos casos, el recurso habrá de prepararse ante la Sala de instancia en el plazo de treinta días, contados desde el siguiente al de la notificación de la resolución que se recurre, y se hará en escrito en el que, dando cumplimiento a los requisitos del artículo 89 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se tome en consideración lo dispuesto en el punto III del Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo de fecha 20 de abril de 2016, sobre extensión máxima y otras condiciones extrínsecas de los escritos procesales referidos al recurso de casación (B.O.E. del 6 de julio de 2016).

Así lo acordamos y firmamos.”

A CORUÑA, a siete de enero de dos mil veinticinco.- **EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**, MARIA DEL PILAR CANCELA RAMIREZ DE ARELLANO.

R. 0638

**MINISTERIO DE FACENDA****BASE DE DATOS NACIONAL DE SUBVENCIONES (BDNS) – DEPUTACIÓN***Anuncio*

EXTRACTO DO ACORDO ADOPTADO POLA XUNTA DE GOBERNO DA DEPUTACION PROVINCIAL DE LUGO, EN SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA O DÍA 28 DE FEBREIRO DE 2024, POLO QUE SE APROBA A MODIFICACIÓN DAS BASES QUE REXIRÁN A CONCESIÓN DE SUBVENCIONS EN RÉXIME DE CONCORRENCIA COMPETITIVA, DENTRO DO PROGRAMA PARA A DOTACIÓN E MELLORA DE SERVIZOS COMUNITARIOS PARA O ANO 2024.

BDNS (Identif.): 750090

De acordo co disposto nos artigos 17.3.b e 20.8.a da Lei 38/2003, do 17 de novembro, xeral de subvencións, publíquese o extracto da convocatoria, cuxo texto completo se pode atopar na Base de Datos Nacional de Subvencións (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/750090>)

BDNS (identif): 750090

De conformidade co previsto nos artigos 17.3b e 20.8a da Lei 38/2003, do 17 de novembro, Xeral de Subvencións, publícase o extracto da convocatoria cuxo texto completo pódese consultar na Base de Datos Nacional de Subvencións

(<http://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/index>).

Modificar a base 7. Gastos subvencionables do Programa para a dotación e mellora de servizos comunitarios para o ano 2024, cuxas bases reguladoras foron aprobadas pola Xunta de Goberno en sesión do 15 de marzo de 2024, de forma que:

Onde di:

“Consideraranse gastos subvencionables os que se relacionan a continuación:

1. Poderán ser obxecto de subvención os gastos ocasionados a consecuencia de inversións realizadas en inmobles de titularidade da entidade solicitante ou sobre os que teña o dereito de uso, os gastos derivados da adquisición de equipamentos necesarios para o seu funcionamento, todos eles orientados ao cumprimento dos fins da entidade e o seu funcionamento común, os gastos derivados de obras nas traídas de auga comunitarias, os gastos derivados da mellora, adecuación do firme e sinalización de vías públicas comunais e dos seus accesos e os gastos derivados de obras de acondicionamento e recuperación de espazos públicos comunais , fontes comunais e a súa contorna.

2. Os gastos que de maneira indubitada respondan á natureza da actividade subvencionada, resulten estritamente necesarios e se realicen dende o 1 de maio de 2024 ao 30 de abril de 2025.

3. Cando o beneficiario da subvención sexa unha empresa, os gastos subvencionables nos que incorrese nas súas operacións comerciais deberán haber sido aboados nos prazos de pago previstos na normativa sectorial que lle sexa de aplicación ou, no seu defecto, nos establecidos na Lei 3/2004, do 29 de decembro, pola que se establecen medidas de loita contra a morosidade nas operacións comerciais.

4. (...)

Debe dicir:

“Consideraranse gastos subvencionables os que se relacionan a continuación:

1. Poderán ser obxecto de subvención os gastos ocasionados a consecuencia de inversións realizadas en inmobles de titularidade da entidade solicitante ou sobre os que teña o dereito de uso, os gastos derivados da adquisición de equipamentos necesarios para o seu funcionamento, todos eles orientados ao cumprimento dos fins da entidade e o seu funcionamento común, os gastos derivados de obras nas traídas de auga comunitarias, os gastos derivados da mellora, adecuación do firme e sinalización de vías públicas comunais e dos seus accesos e os gastos derivados de obras de acondicionamento e recuperación de espazos públicos comunais , fontes comunais e a súa contorna.

2. Os gastos que de maneira indubitada respondan á natureza da actividade subvencionada, resulten estritamente necesarios e se realicen dende o 1 de maio de 2024 ao 30 de xuño de 2025.

3. Este prazo de execución pode ser obxecto de ampliación, debidamente motivada, por causas excepcionais non imputables ao beneficiario a través da modificación destas bases sempre que as mesmas estean vixentes, non se prexudiquen dereitos de terceiros e o novo prazo non exceda da metade do mesmo.

4. Cando o beneficiario da subvención sexa unha empresa, os gastos subvencionables nos que incorrese nas súas operacións comerciais deberán haber sido aboados nos prazos de pago previstos na normativa sectorial que lle sexa de aplicación ou, no seu defecto, nos establecidos na Lei 3/2004, do 29 de decembro, pola que se establecen medidas de loita contra a morosidade nas operacións comerciais.

5. (...)

Modificar a base 13. Xustificación e aboamento das subvencións

Onde di:

“Non se admiten modificacións de actuacións que impliquen cambios na valoración da concesión da subvención, salvo informe favorable do técnico designado pola Deputación Provincial no que conste que ditas modificacións non supoñen unha minoración na valoración.

O beneficiario deberá achegar, como data límite o 30 de xuño de 2025, a conta xustificativa que acredite a execución e os gastos derivados da actuación subvencionada.

Transcorrido o prazo de xustificación establecido sen presentarse a mesma, requirirase ao beneficiario para que no prazo improrrogable de quince días hábiles sexa presentada. A falta de presentación da xustificación neste prazo adicional dará lugar a que o beneficiario sexa declarado decaído no seu dereito ao tramite correspondente (artigo 73.3 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas), e se inicie o procedemento de perda de dereito ao cobro da subvención ou o

procedemento de reintegro, no caso de ter recibido algún anticipo, sen prexuízo das demais responsabilidades previstas na lei xeral de subvencións e restante normativa de aplicación.

(...)”

Debe dicir:

Non se admiten modificacións de actuacións que impliquen cambios na valoración da concesión da subvención, salvo informe favorable do técnico designado pola Deputación Provincial no que conste que ditas modificacións non supoñen unha minoración na valoración.

O beneficiario deberá achegar, como data límite o 31 de xullo de 2025, a conta xustificativa que acredite a execución e os gastos derivados da actuación subvencionada.

Este prazo de xustificación pode ser obxecto de ampliación, debidamente motivada, por causas excepcionais non imputables ao beneficiario a través da modificación destas bases sempre que as mesmas estean vixentes, non se prexudiquen dereitos de terceiros e o novo prazo non exceda da metade do mesmo.

Transcorrido o prazo de xustificación establecido sen presentarse a mesma, requirirase ao beneficiario para que no prazo improrrogable de quince días hábiles sexa presentada. A falta de presentación da xustificación neste prazo adicional dará lugar a que o beneficiario sexa declarado decaído no seu dereito ao tramite correspondente (artigo 73.3 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas), e se inicie o procedemento de perda de dereito ao cobro da subvención ou o procedemento de reintegro, no caso de ter recibido algún anticipo, sen prexuízo das demais responsabilidades previstas na lei xeral de subvencións e restante normativa de aplicación.

Lugo, 7 de marzo de 2025.- O presidente, P.D. Decreto de data 04-07-23, o Deputado Provincial, Pablo Rivera Capón.

R. 0639

---

## NOTARÍA

### *Anuncio*

I.- En la Notaría de Don José Ramón Mazaira López, Notario del Ilustre Colegio Notarial de Galicia con residencia en Monforte de Lemos y con despacho sito en calle Huertas número 48, 2º B (C.P. 27.400-Lugo) se está tramitando, acta de inicio de partición foral gallega, iniciada mediante acta autorizada el día 5 de diciembre de 2.024 bajo número 1.715 de protocolo.

II.- La herencia a la que se refiere el acta es la causada por el fallecimiento de Don Benigno Quiroga Paradiñeiro, nacido en A Pobra do Brollón (Lugo) el 5 de diciembre de 1.938, hijo de Don Baldomero y de Doña María, fallecido en A Coruña (provincia de A Coruña) el día 19 de julio de 2.023, y con último domicilio en España en Monforte de Lemos (Lugo).

III.- Entre los herederos del citado causante se encuentra su sobrino Don Jaime Quiroga Valle.

IV.- Durante el plazo de treinta días hábiles a contar desde la publicación del presente anuncio podrá Don Jaime Quiroga Valle (o, en su caso, sus herederos), proponer hasta un máximo de tres contadores-partidores, y comparecer a tal efecto en esta Notaría en horas de oficina (de 9:00 horas a 14:00 horas, de lunes a viernes, y, además, los martes y jueves de 16:00 horas a 19:00 horas), así como también para ofrecer información adicional a la contenida en la citada acta, oponerse a la tramitación de la misma, presentar alegaciones o aportar documentos u otros elementos de juicio que pudieran afectar a la pretensión contenida en ella, y sin perjuicio, en todo caso, de la posibilidad de promover judicialmente la partición en los términos y plazos previstos en el artículo 300 de la Ley de Derecho Civil de Galicia.

V.- Se fija como día, hora y lugar del preceptivo sorteo para la elección de contador-partidor en el citado procedimiento el 2 de junio de 2.025, a las 10 horas, en el despacho de la Notaría reseñado anteriormente.

Monforte de Lemos, cinco de marzo de dos mil veinticinco.- Notario, José Ramón Mazaira López.

R. 0643