



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA.
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LUGO. SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMIA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do "Convenio Colectivo da empresa Técnica de Envases Pesqueros, S.A." (Código 27000932012005), asinado o día 26 de setembro de 2019, pola representación da empresa e pola representación dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 4 de outubro de 2019.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO TEPESA 2019 - 2021

Capítulo I

AMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1º: Ámbito funcional

Artículo 2º: Ámbito territorial

Artículo 3º: Ámbito personal

Artículo 4º: Ámbito temporal

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6º. Garantías personales

Capítulo II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo.

Artículo 8: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 9. Nuevas tecnologías.

Capítulo III

CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 10. Ingresos.

Artículo 11. Periodo de prueba.

Artículo 12º. Contratación.

Artículo 13. Modalidades de contratación

Artículo 14. Promoción.

Capítulo IV**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD**

Artículo 15. Clasificación funcional.

Artículo 16. Definición de los grupos profesionales.

Artículo 17º. . Movilidad funcional.

Artículo 18º. . Desplazamientos

Capítulo V**SISTEMA RETRIBUTIVO**

Artículo 19º. Salario.

Artículo 20º Sistema retributivo.

Artículo 21º. Pluses.

Artículo 22º. Antigüedad.

Artículo 23º. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 24º. Liquidación y pago.

Artículo 25º. Cláusula de Revisión.

Artículo 26º. Incapacidad Temporal.

Capítulo VI**TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN**

Artículo 27º. Jornada Laboral.

Artículo 28º. Horas Extraordinarias.

Artículo 29º. Vacaciones.

Artículo 30º. Permisos y Licencias.

Capítulo VII**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 31º. Régimen de faltas y sanciones.

Artículo 32º. Graduación de las faltas.

Artículo 33º. Faltas leves.

Artículo 34º. Faltas graves.

Artículo 35º. Faltas muy graves.

Artículo 36º. Régimen de sanciones.

Artículo 37º. Actuación ante síntomas de embriaguez o intoxicación de drogas.

Artículo 38º. Sanciones máximas.

Artículo 39º. Prescripción.

Capítulo VIII**REGLAMENTO Y LEGISLACIÓN SUPLEMENTARIA**

Artículo 40º. Legislación Suplementaria.

Artículo 41º. Seguridad y Salud.

Capítulo IX**RÉGIMEN ASISTENCIAL**

Artículo 42º. Póliza de Seguros.

Artículo 43º. Ropa de Trabajo.

Capítulo X**DERECHOS SINDICALES**

Artículo 44º. Derechos Sindicales.

Capítulo XI**IGUALDAD**

Artículo 45º. Igualdad.

Capítulo XII**COMITÉ MIXTO PARITARIO**

Artículo 46º. Comité Mixto Paritario.

Capítulo I**ÁMBITOS DE APLICACIÓN****Artículo 1: Ámbito funcional**

El presente convenio colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa TÉCNICA DE ENVASES PESQUEROS, S.A. (TEPSA) y su Delegado de Personal.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la Empresa TÉCNICA DE ENVASES PESQUEROS, S.A. (TEPSA) dedicada a la fabricación y comercialización de toda clase de cajas y envases, carpintería plástica y artefactos de acuicultura.

Artículo 2: Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras y trabajadoras del centro de trabajo de Muras (Lugo).

Artículo 3: Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la Empresa incluida en los ámbitos anteriores, salvo a los que no aparezcan en la clasificación del personal

También afectarán a todo el personal que ingrese en la Empresa durante la vigencia del Convenio.

Artículo 4: Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Su duración será de tres años. Desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2021.

Los efectos económicos serán retroactivos al primero de Enero 2019.

La denuncia de este convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento.

La denuncia del convenio no significará modificación alguna en su articulado, que se continuará aplicando hasta la negociación del nuevo convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán aplicadas globalmente.

Artículo 6. Garantías personales

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, a título individual y en cómputo anual.

Capítulo II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 7. Organización del trabajo**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel de productividad adecuado, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes, Dirección, trabajadores y trabajadoras y trabajadoras, y Comité de Empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo 1º de este artículo, los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuesta emisión de informes, etc., en lo relacionado con la

organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y especialmente de acuerdo con lo reglamentado en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo tipificado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de modificaciones contempladas en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, en las cuales no hubiese acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, las partes firmantes de este Convenio acuerdan acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidos en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos) y elegirán la forma que mejor convenga y establecerán el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo. De acudir cualquiera de las partes al mismo, la contraparte se obliga a la aceptación tanto de la mediación como en su caso del arbitraje, a efectos de propiciar la solución del correspondiente conflicto o discrepancia.

Artículo 9. Nuevas tecnologías

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores y trabajadoras modificación sustancial de las condiciones de trabajo o bien un período de formación y adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a los trabajadores y trabajadoras afectados en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores y trabajadoras afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Capítulo III.- CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 10. Ingresos y ceses

El ingreso de los trabajadores y trabajadoras se ajustará a las normas legales generales de colocación y a las especiales para los trabajadores y trabajadoras de edad madura, minusválidos etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contratos por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato de aprendizaje, prácticas, etc.

La Dirección de la Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras las previsiones de contratación. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras podrán emitir informes al respecto y velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo profesional 1: treinta días.
- Grupo profesional 2: veinte días.
- Grupos profesionales 3 a 6: quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 11. Periodo de prueba

1. El ingreso de los trabajadores y trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupo profesional 1: tres meses.

Grupo profesional 2: dos meses.

Resto de Grupos profesionales (3 a 6): un mes.

2. Sólo se entenderá que el trabajador o trabajadora está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador o trabajadora podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

3. El empresario y trabajador o trabajadora están respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

5. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores y trabajadoras ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo Las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, y adopción o acogimiento interrumpirán el cómputo de este período, que se reanuda a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

6. Cuando el trabajador o trabajadora que se encuentra realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

7. Los cursos de formación dados por la Empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Artículo 12. Contratación

La contratación se realizará según la legislación vigente.

1. Forma de los contratos. - Se celebrarán por escrito según la legislación vigente.

2. Formalización de los contratos. - Se registrarán en la Oficina de Empleo en un plazo máximo de 10 días hábiles desde su concertación dando una copia sellada al trabajador o trabajadora y copia básica sellada y firmada a los representantes de los trabajadores y trabajadoras (en caso de que exista Comité de Empresa, se le entregará a su Secretario).

La Empresa deberá dar de alta al trabajador o trabajadora en la Seguridad Social en la fecha en que se inicia la relación laboral, pudiendo denunciarse ante la Inspección de Trabajo el incumplimiento con el fin de obligar a la Empresa a dar de alta al trabajador o trabajadora en la Seguridad Social.

3. Duración de los contratos. - Los contratos podrán concertarse haciendo constar la duración de los mismos, ya que en otro caso se presumirán indefinidos.

4. Adquirirán la condición de trabajadores y trabajadoras fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, cuando transcurrido el período de prueba no se haya dado de alta al trabajador o trabajadora en la Seguridad Social.

5. Se presumirán por tiempo indefinido:

- Los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- Los contratos temporales, cuando el trabajador o trabajadora continúe prestando servicios en la Empresa una vez finalizado el periodo máximo fijado para el contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.
- Cuando el contrato no se hubiera formalizado por escrito.

Artículo 13. Modalidades de contratación

Podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Se intentará por ambas partes, Dirección de Empresa y Representantes de los Trabajadores y trabajadoras que las relaciones laborales sean prioritariamente de carácter indefinido

Los trabajadores y trabajadoras contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores y trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Entre otros, podrán celebrarse los siguientes contratos:

1. Contratos para el fomento de la contratación indefinida - Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en todos los supuestos previstos en la legislación.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción - Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

3. Contratos de interinidad. - En estos contratos se indicará expresamente los trabajadores y trabajadoras, puestos de trabajo y circunstancias que son objeto de interinidad.

4. Contratos a tiempo parcial. - En virtud del cual se acuerda que el trabajador o trabajadora preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora establecida en el artículo 27 de éste Convenio Colectivo.

5. Contratos de trabajo en prácticas. - Se entenderán referidos a esta modalidad contractual los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Contratos de obra o servicio determinado. - Son los que se concertan para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Artículo 14. Promoción

Es voluntad de la Empresa propiciar el desarrollo profesional de todo el personal para cubrir de la forma más satisfactoria los puestos y necesidades que el proyecto Empresarial vaya demandando.

La Dirección, ante cada nuevo puesto u ocupación y una vez definidas las aptitudes y competencias necesarias para su buen desempeño, buscará entre el personal los candidatos adecuados para este puesto. En caso de no existir entre el personal ningún perfil adecuado, se acudirá a la contratación externa.

En la aplicación de este artículo no se discriminará a nadie por motivos de raza, sexo, edad, o cualquier otro supuesto contemplado en la Constitución Española.

La dirección les comunicará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras (delegados de personal o comité de empresa) con quince días de antelación la necesidad de cobertura de los nuevos puestos, así como las aptitudes y competencias necesarias, pudiendo los citados representantes de los trabajadores y trabajadoras proponer los candidatos que consideren oportunos para su posterior valoración por la dirección

Capítulo IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD

Artículo 15. Clasificación funcional

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional al que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir tanto distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador o trabajadora.

Los criterios de definición de grupos serán comunes para los trabajadores y trabajadoras de uno y otro sexo.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador o trabajadora.

Los actuales puestos de trabajo se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 16. Definición de los grupos profesionales

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Empresa.

Grupo profesional 1.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre varias áreas de la Empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección General. Queda comprendido en este Grupo el puesto de Responsable de Fábrica.

Grupo profesional 2.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de autonomía y responsabilidad. Quedan comprendidos en este Grupo los puestos de Responsable de Área.

Grupo profesional 3.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad sobre los equipos de trabajo que las ejecutan. Quedan comprendidos en este Grupo los puestos de Encargado y responsable de equipo.

Grupo profesional 4.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones definidas, con una ejecución autónoma que exige, habitualmente, iniciativa y razonamiento para su desarrollo; asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Pudiendo realizar, entre otras labores, la coordinación, integración y supervisión de las tareas de un grupo o sección homogénea. También se pueden incluir oficios específicos como, por ejemplo, conductor o cocinero. Quedan comprendidos en este Grupo los puestos de Oficial de 1ª.

Grupo profesional 5.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Realizan, entre otras, por ejemplo, funciones relacionadas con el proceso de fabricación y almacén, control de materia prima, pruebas de laboratorio, funciones de administración, ventas, contabilidad, control y gestión de stocks, facturación y tesorería. Quedan comprendidos en este Grupo los puestos de Comercial, Oficial de 2ª y auxiliar administrativo

Grupo profesional 6.- Se incluyen en este grupo al personal de producción y operarios que realizan sus tareas con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que requieren preferentemente esfuerzo físico y atención. Realizan, entre otras labores, por ejemplo, manipulado, envasado,

limpieza de instalaciones, carga y descarga en el interior de las instalaciones. Quedan comprendidos en este Grupo los puestos de Peón y ordenanza.

Artículo 17. Movilidad funcional

1. Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales Ejercerán de limite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador o trabajadora
2. A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador o trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa dotará al trabajador o trabajadora de la formación necesaria.
3. La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador o trabajadora.
4. La Dirección, en caso de necesidad, podrá encomendar a los trabajadores y trabajadoras realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador o trabajadora a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.
5. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Dirección de la Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
6. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. Cuando el trabajador o trabajadora realice trabajos propios de grupo superior al que tenga atribuido, por sustituciones o de una forma continuada, percibirá, durante el tiempo que realice tales trabajos, la remuneración total correspondiente al grupo al que circunstancialmente quedase adscrito, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
7. **Consolidación de categoría y salario: una vez transcurridos seis meses en un año u ocho meses en año y medio, el trabajador que realiza funciones de superior categoría en su totalidad, sin necesidad de ayuda o supervisión, consolidará la categoría y el salario del puesto superior.**
8. A los trabajadores y trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.
9. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 18. Desplazamientos (Trabajos fuera centro trabajo).

1. **La empresa siempre se hará cargo de los desplazamientos, manutención y alojamiento.**
2. **Si el desplazamiento incluye pernocta, el trabajador percibirá un complemento salarial, por cada día desplazado, de 35 €/día.**
3. **Exterior: si los desplazamientos se realizan fuera del territorio nacional, el trabajador percibirá una compensación económica, por cada día desplazado, de 55€/día.**
4. **Permiso: el trabajador desplazado tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, un fin de semana en casa cada dos semanas.**

Capítulo V.- SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 19. Salario

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador o trabajadora, serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras que los fijados en el orden normativo o en este convenio.

Artículo 20. Sistema retributivo

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los siguientes complementos:

- Plus convenio
 - Plus de transporte
 - Plus de turno
 - Plus de actividad
 - Plus de nocturnidad
 - Pagas extraordinarias
 - Complemento personal (incentivo)
 - **Bolsa de Navidad.**
2. Los salarios que regirán durante el año 2019 para los diferentes grupos son los que se acompañan en la tabla nº 1 anexa.
 3. Los salarios que regirán durante el año 2020 para los diferentes grupos son los que se acompañan en la tabla nº 2 anexa..
 4. Los salarios que regirán durante el año 2021 para los diferentes grupos son los que se acompañan en la tabla nº 3 anexa.

Artículo 21. Pluses

Se establecen los siguientes pluses:

1. **Plus de transporte**, que tendrá la cuantía establecida en los Anexos “tablas salarios”. Este plus se establece como compensación al transporte y distancia
2. **Plus de turnos**. Tendrá una cuantía establecida en los Anexos “tablas salarios”, contabilizando todos los días del mes.
3. **Plus de nocturnidad**. Tendrá una cuantía establecida en los Anexos “tablas salarios”; se percibirá este plus por los días trabajados en el turno de noche.
4. **Plus de Convenio**. Tendrá una cuantía establecida en los Anexos “tablas salarios”.
5. **Plus de Actividad**. La organización del trabajo en cuatro equipos con descansos intersemanales se devengará un plus de actividad, en la cuantía establecida en los Anexos “tablas salarios”, por cada sábado o domingo que se trabaje.

El plus de turnos, plus de nocturnidad, plus de convenio y plus de actividad serán cotizables a la Seguridad Social.

6. **Complemento personal** (Incentivo).- Se establece para el trabajador en función de la evaluación del desempeño de su labor.

Artículo 22. Antigüedad

Se reconoce un complemento de antigüedad, constituido por unas cantidades fijas según la tabla que se adjunta como anexo, establecidas en función del grupo profesional y del tiempo transcurrido desde el ingreso en la empresa. Este complemento se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan, según corresponda, tres años, seis años, once años, dieciséis años, o veintiún años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este convenio.

Este complemento de antigüedad permanecerá congelado durante la vigencia de este convenio.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias que se percibirán el 15 de julio y 15 de diciembre, a razón de 30 días de salario base más antigüedad.

Los trabajadores y trabajadoras que estuviesen en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo tendrán derecho al cobro de las pagas extraordinarias en su integridad.

Se establece una paga adicional denominada Bolsa de Navidad, pagadera en el mes de diciembre con las cantidades reflejadas en el Anexo 5º

Artículo 24. Liquidación y pago.

La liquidación y pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares será de un mes. La liquidación y el pago del salario será en los cinco primeros días de cada mes, entendiéndose que la Empresa pondrá todos los medios a su alcance para asegurarse que el importe de dicho salario esté disponible para el trabajador o trabajadora en ese mismo periodo

El trabajador o trabajadora y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Estos anticipos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 72 horas.

Artículo 25. Cláusula de Revisión

Las partes firmantes de este Convenio consideran que durante la vigencia de este Convenio Colectivo no procede adoptar ninguna cláusula de revisión salarial.

Artículo 26. Incapacidad Temporal

En caso de Incapacidad Temporal motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, requieran o no hospitalización, los trabajadores y trabajadoras percibirán el 100% de los siguientes conceptos: salario base, plus de transporte, plus convenio, antigüedad y plus de turnos.

En caso de Incapacidad Temporal motivada por enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización, los trabajadores y trabajadoras percibirán el 100% de los siguientes conceptos: salario base, plus de transporte, plus de convenio, antigüedad y plus de turnos. Dichos conceptos se abonarán desde el primer día de Incapacidad Temporal y hasta la finalización de la misma.

El trabajador o trabajadora que acceda a su primera Incapacidad Temporal del año natural, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá, durante los dos primeros días de la baja el 100% de los siguientes conceptos: salario base, plus convenio, antigüedad, plus de turnos y plus de transporte

A los efectos de éste artículo, se entiende por hospitalización el hecho de que una persona figure registrada como paciente en un hospital y pernocte o realice una comida principal en el mismo. Tal circunstancia deberá ser justificada por el trabajador o trabajadora mediante entrega a la empresa de certificado del centro hospitalario donde conste la fecha de hospitalización

Capítulo VI.- TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

Artículo 27. Jornada Laboral

La jornada laboral se establece en 40 horas semanales.

No excederá de 1.800 horas en cómputo anual.

La jornada será partida o a turnos.

La jornada partida se realizará de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias.

La jornada a turnos se realizará con jornada de 8 horas diarias.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores y trabajadoras se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 28. Horas Extraordinarias

Se retribuirán conforme a lo siguiente:

Grupo profesional 4 : 14 €

Grupo profesional 5 : 12,50 €

Grupo profesional 6 : 11,50 €

Es voluntad de las partes procurar, en la medida de lo posible, la reducción de éstas.

Artículo 29. Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales, respetando los festivos oficiales no recuperables que no se contabilizarán como vacaciones.

Se disfrutarán según calendario a elaborar entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta que todos los trabajadores y trabajadoras deberán disfrutar tres semanas de vacaciones durante el verano y el período restante lo disfrutarán durante los últimos días del año natural.

El calendario deberá ser fijado con dos meses de antelación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los

Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El trabajador o trabajadora que cese en el transcurso del año tendrá derecho al importe de la parte proporcional que le corresponda de las vacaciones no disfrutadas.

Artículo 30. Permisos y Licencias

Previo aviso y justificación posterior a la Empresa el trabajador o trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, **iniciando la cuenta en día laborable del trabajador/a.**
2. Por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos cónyuge, hermanos, hermanos políticos, se concederán días de permiso de acuerdo con las normas y/o reglamentos que se establezcan entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa. En todo caso se respetará el contenido mínimo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
3. Un día en caso de matrimonio de hijos, en el día de celebración de la ceremonia.
4. Un día por traslado de domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y el desempeño de la función de jurado. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la Empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- 6. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido para acompañar al médico a los hijos menores de 18 años y a familiares de primer grado que estén a cargo del trabajador, por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondientes justificante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social. En dicho justificante deben constar la fecha de consulta y hora de salida.**
7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- 9. El permiso para la lactancia de hijos, se regulará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Quien ejerza este derecho podrá, a su elección, acumularlo en jornadas completas**
10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe otra actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores y trabajadoras de la misma Empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

11. Cuando por razón de enfermedad el trabajador o trabajadora precise la asistencia médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente justificante, visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social. En dicho justificante deben constar la fecha de consulta y hora de salida

12. En todo lo no previsto en los apartados anteriores, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos de este Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 32. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 33. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.
2. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Fumar en los lugares prohibidos.
6. Utilización de teléfono móvil personal en el centro de trabajo, en horas de trabajo.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material. Si de estos descuidos o mal uso se produjeran averías que ocasionen perjuicios de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
8. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la relación con otros trabajadores y trabajadoras, al proceso productivo de la Empresa, o a la imagen que de ésta puedan tener los clientes
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas
10. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio
11. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 34. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, de dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la retención a cuenta del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
10. Manifiestar síntomas de embriaguez o de intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 35. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, a partir de dos días durante un período de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. Manifiestar síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo, que supongan un riesgo de accidente para si mismo o sus compañeros.
9. La embriaguez habitual y la reiterada intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
10. Introducir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
11. Consumir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas en horas de trabajo o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
12. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
13. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
14. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
15. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
17. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
19. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.
20. El acoso sexual, entendiendo por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
21. El acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador o trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que

la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

22. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Reglamento de Seguridad de los Servicios TIC, que se contienen en el “Documento de Políticas de Seguridad y uso de los medios TIC”, publicado por la Dirección de la Empresa, comunicado a los trabajadores y trabajadoras y vigente en cada momento.

23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 36. Régimen de sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita dirigida al trabajador o trabajadora.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga por faltas graves y muy graves

Artículo 37. Actuación ante síntomas de embriaguez o intoxicación de drogas

Con independencia de la aplicación del régimen disciplinario establecido, el trabajador o trabajadora que se presente al trabajo con síntomas de embriaguez, o que durante la jornada de trabajo manifieste síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, a juicio de sus superiores, previa comunicación a un miembro del Comité de Empresa o a dos testigos si no hubiera ningún miembro del Comité de Empresa, no será admitido en el puesto de trabajo o será separado del mismo, según los casos

Artículo 38. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 39. Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Artículo 40. Legislación Supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de la Libertad Sindical y demás disposiciones legales vigentes.

Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen el carácter de mínimas y en su virtud serán nulos los pactos y cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 41. Seguridad y Salud

Se estará a lo dispuesto por el Comité de Seguridad y Salud.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reglamentos de los Servicios de Prevención y demás normas complementarias.

Capítulo IX.- RÉGIMEN ASISTENCIAL.

Artículo 42. Póliza de Seguros

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, la Empresa establecerá una póliza de seguros que cubra los riesgos de:

- Muerte motivada por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de veintitrés mil Euros (23.000 €).
- Muerte motivada por enfermedad profesional, en la cuantía de veintitrés mil Euros (23.000 €).

- Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, motivadas por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de treinta y seis mil Euros (36.000 €).
- Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, motivadas enfermedad profesional, en la cuantía de treinta y seis mil Euros (36.000 €).

En los supuestos de Incapacidad Permanente parcial se abonará el porcentaje indicado en la Resolución Administrativa que declare la misma, sobre el capital antes mencionado.

Esta cobertura será efectiva durante el tiempo de permanencia del trabajador o trabajadora en la Empresa, cesando la cobertura de la póliza en el momento de la jubilación o cese en la Empresa. Se excluyen expresamente los accidentes ocurridos prestando servicio como contratado en otra Empresa, o como titular de la misma.

Artículo 43. Ropa de Trabajo

Se entregarán al personal dos prendas de trabajo, buzos, batas o chaquetillas, dependiendo del puesto de trabajo, por año.

La conservación y limpieza de dichas prendas serán por cuenta del trabajador o trabajadora, que deberá mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza, o de la Empresa en aquellos casos que determine el Comité de Seguridad y Salud.

El uso de las prendas de trabajo será obligatorio dentro de la jornada laboral.

A los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajos en el exterior se les dotará de ropa de agua.

Se facilitará a los trabajadores y trabajadoras de producción, almacén y mantenimiento, un par de botas de seguridad por año. Se prohíbe su utilización fuera del centro de trabajo.

Capítulo X.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 44. Derechos Sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa vigente.

Capítulo XI.- IGUALDAD

Artículo 45.- Igualdad.

La empresa asume la igualdad de trato y oportunidades como principio rector de su actuación.

La empresa se compromete no solo a cumplir la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino también a conseguir que la igualdad de género se integre totalmente en la Cultura de la empresa.

Capítulo XII.- COMITÉ MIXTO PARITARIO

Artículo 46. Comité Mixto Paritario

Para la interpretación, conciliación y vigilancia de este Convenio se crea una comisión paritaria compuesta por un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores, en cuantas materias crean de su competencia Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión tendrá que resolver en el plazo de 15 días.

La Comisión puede ser convocada indistintamente por cualquiera de las dos partes, Dirección de Empresa y Comité de Empresa.

Si no hubiera acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ésta deberá acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos) y elegirá la forma que mejor convenga y establecerá el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

ANEXO Nº 1 Tablas Salarios año 2019

Grupo profesion	RETRIBUCIONES MENSUALES			RETRIBUCIÓN DIARIA		
	S. Base	Plus conv.	Plus transp.	Plus Turnos	Plus noct.	Plus actividad
1	1.483,99 €	410,60 €	30,82 €			
2	1.289,34 €	304,15 €	30,82 €			
3	1.120,38 €	225,29 €	30,82 €			
4	988,69 €	172,68 €	30,82 €	4,15 €	7,97 €	49,01 €
5	891,99 €	117,43 €	30,82 €	3,74 €	7,20 €	44,32 €
6	825,64 €	104,96 €	30,82 €	3,47 €	6,66 €	41,88 €

ANEXO Nº 2 Tablas Salarios año 2020

Grupo profesion	RETRIBUCIONES MENSUALES			RETRIBUCIÓN DIARIA		
	S. Base	Plus conv.	Plus transp.	Plus Turnos	Plus noct.	Plus actividad
1	1.530,66 €	410,60 €	30,82 €			
2	1.328,86 €	304,15 €	30,82 €			
3	1.153,99 €	225,29 €	30,82 €			
4	1.021,61 €	172,68 €	30,82 €	4,15 €	7,97 €	49,01 €
5	920,95 €	117,43 €	30,82 €	3,74 €	7,20 €	44,32 €
6	852,42 €	104,96 €	30,82 €	3,47 €	6,66 €	41,88 €

ANEXO Nº 3 Tablas Salarios año 2021

Grupo profesion	RETRIBUCIONES MENSUALES			RETRIBUCIÓN DIARIA		
	S. Base	Plus conv.	Plus transp.	Plus Turnos	Plus noct.	Plus actividad
1	1.578,53 €	410,60 €	30,82 €			
2	1.369,40 €	304,15 €	30,82 €			
3	1.188,47 €	225,29 €	30,82 €			
4	1.055,38 €	172,68 €	30,82 €	4,15 €	7,97 €	49,01 €
5	950,66 €	117,43 €	30,82 €	3,74 €	7,20 €	44,32 €
6	879,90 €	104,96 €	30,82 €	3,47 €	6,66 €	41,88 €

ANEXO Nº 4.- ANTIGUEDAD (Importes mensuales)

GRUPOS	3 AÑOS	6 AÑOS	11 AÑOS	16 AÑOS	21 AÑOS
I	53,97 €	107,93 €	187,70 €	253,40 €	322,62 €
II	49,38 €	98,73 €	167,84 €	236,94 €	296,18 €
III	46,35 €	93,15 €	158,36 €	222,89 €	279,20 €
IV	43,29 €	86,62 €	147,23 €	207,83 €	259,81 €
V	38,55 €	77,07 €	131,01 €	184,93 €	231,17 €
VI	37,31 €	74,85 €	126,82 €	179,05 €	223,81 €

ANEXO Nº 5.- BOLSA DE NAVIDAD

Años	2019	2020	2021
Todos los Grupos	60 €	80 €	100 €

R. 3078

Anuncio

Visto o texto do acordo de revisión salarial para o ano 2019 do Convenio Colectivo da empresa CECHALVA, S.L. (Código 27000830012000), asinado o día 27 de setembro de 2019 pola representación da empresa e polo representante dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 4 de outubro de 2019.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS**ACTA DE ACORDO**

En Lugo, sendo as 10 horas do día 27 de setembro de 2019, reúnenos nos locais de Comisións Obreiras (CC.OO.) sites nos locais da Rolda da Muralla, 58-4º andar, 27003, Lugo, as persoas que se citan a continuación:

Pola representación dos traballadores:

-D. Guillermo Fernández González- CC.OO.

Pola representación da empresa:

-D. Manuel Santiso González

Chégase ós seguintes acordos:

Primeiro.- Actualizar as táboas salariais para o ano 2019 cun incremento do 1,2% do IPC do ano 2018 mais o 0,30% según o artigo 14 do vixente convenio colectivo da empresa CECHALVA S.L.

Segundo.- Remitir as Actas xunto coas Táboas Salariais do ano 2019 o Consello Galego de Relacións Laborais para a súa revisión e posterior publicación no Boletín Oficial.

Terceiro.- Chégase ó acordo de que presente a documentación no Consello Galego de Relacións Laborais Manuel Santiso González, na súa calidade de representante da empresa Cechalva S.L. ou Guillermo Fernández González, en calidade de Representante dos Traballadores.

Sen mais que tratar, levántase a sesión.

Asinado:

D.Guillermo Fernández González

D.N.I. 33.541.354-V

Representante dos traballadores (CC.OO)

Asinado:

D. Manuel Santiso González

D.N.I. 33.311.246-R

Representante da empresa

ANEXO: TABOAS SALARIAIS DO ANO 2019 DA EMPRESA CECHALVA S.L.

LUGO

CATEGORIAS	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PAGA BENEF	SALARIO ANUAL
ENCARGADO/A	1336,53	1116,31	60,72	159,5	801,15	19.512,57
CONDUCTOR/A	1316,63	957,11	91,14	268,38	801,15	19233,97
RECEPCIONISTA DEPÓSITO	1017,82	797,6	60,72	159,5	801,15	15050,63
FESTIVOS	63,99					

Lugo a 27 de setembro de 2019.

Asinado:

D.Guillermo Fernández González

D.N.I. 33.541.354-V

Representante dos traballadores (CC.OO)

Asinado:

D. Manuel Santiso González

D.N.I. 33.311.246-R

Representante da empresa

R. 3079

CONCELLOS

BARREIROS

Anuncio

Por Resolución da alcaldía de data 10 de outubro de 2019 aprobouse o Padrón Tributario da taxa pola prestación do servizo de augas, sumidoiro, lixo e Canon de auga da Xunta, correspondente ao 4º bimestre do exercicio 2019, así como a apertura dun período de información pública por prazo de un mes a partir da publicación do presente edicto no B.O.P. durante o cal todos os interesados poderán consultar o seu contido na Secretaría do Concello e presentar as alegacións que estimen oportunas. Queda aberto o prazo de cobro en período voluntario dende o día 17 de outubro ata o 17 de novembro de 2019.

Contra o acto de aprobación do padrón e da liquidación de tributos municipais incorporada a este, poderase formular recurso de reposición ante esta Alcaldía, no prazo de un mes contado dende o día seguinte ao de finalización do período de exposición ao público do padrón de contribuíntes ou ben recurso contencioso-administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, sen que poidan interpoñerse ambos simultaneamente. Transcorrido o período de pago en voluntaria as débedas co municipio serán esixidas polo procedemento de constrinximento co correspondente recargo de mora e costas que se produzan, no seu caso.

A falta de pagamento do Canon da Auga da Xunta no período voluntario sinalado suporá a exixencia do mesmo directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia. A repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa

ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes dende esta notificación.

O presente anuncio ten carácter de notificación colectiva ao abeiro do establecido nos artigos 102 da Lei Xeral Tributaria e 23 e 24 do RD 939/2005, de 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Recadación.

Barreiros, 11 de outubro do 2019.- A alcaldesa, Ana Belén Ermida Igrexas.

R. 3080

BECERREÁ

Anuncio

EDICTO DE EXPOSICIÓN AO PÚBLICO

Por Decreto da Alcaldía de data 10/10/2019, prestouse aprobación inicial ao padrón correspondente ao mes de outubro do 2019 da taxa pola prestación do servizo de Gardería Infantil.

Conforme ao disposto no artigo 102.3 da Lei Xeral Tributaria, por medio do presente ponse en coñecemento dos contribuíntes obrigados ao pago da taxa, que dispoñen dun prazo de quince días, contados a partir da publicación do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia, ao obxecto de que poidan ser examinados e presenta-las reclamacións que estimen pertinentes, entendéndose elevados a definitivos se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formulara ningunha reclamación contra os mesmos.

Así mesmo, e de conformidade co artigo 253.1 da Lei Xeral Tributaria, poderán interpoñer recurso de reposición ante a Alcaldía no prazo dun mes, que comezará a contar dende o día seguinte ao da finalización do período voluntario de pagamento.

Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se formule, poderá interpoñerse recurso contencioso-administrativo na forma e nos prazos que a tal efecto se establecen na Lei Reguladora da referida xurisdicción.

Non obstante, poderán interpoñer calquera outro recurso que consideren oportuno.

ANUNCIO DE COBRANZA

De conformidade co disposto no artigos 24 e 25 do Regulamento xeral de recadación (R.D. 939/2005), do 29 de xullo, fíxase como prazo de ingreso, en período voluntario, ata o 10/12/2019. Para o cobro dos mesmos, os contribuíntes que teñan domiciliados os recibos, estes seranlles cargados nas contas bancarias respectivas.

Para o resto dos contribuíntes, os recibos seranlles enviados ó enderezo declarado do suxeito pasivo por correo ordinario para que poidan efectúa-lo pago en calquera oficina de Abanca. No caso de non recibilos, obrigado ó pagamento deberá personarse nas oficinas municipais para obter un duplicado xa que a súa non recepción no domicilio non exonera da obriga de pagamento nin impide a utilización da vía de constrinximento

Transcorrido o prazo de pago en período voluntario, iniciarase o período executivo que determina a esixencia dos xuros de demora e dos recargos do período executivo nos termos dos artigos 26 e 28 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria, e no seu caso das costas do procedemento de constrinximento; de acordo co establecido no artigo 161 de dita Lei, procederase á súa recadación pola vía administrativa de constrinximento, segundo o preceptuado no Regulamento Xeral de Recadación. O recargo será do 5 por 100 cando a débeda non ingresada en período voluntario se satisfaga na súa totalidade antes da notificación ao debedor da providencia de apremio, de acordo co previsto no artigo 28.2 da Lei 58/2003, Xeral Tributaria, para o que deberán acudir ás oficinas municipais para o selado dos correspondentes recibos.

A presente publicación, nos dous supostos, de edicto de exposición ao público dos padróns e anuncio de cobranza en fase voluntaria, ten o carácter de notificación colectiva, ao amparo do establecido no artigo 102 da indicada Lei Xeral Tributaria.

Becerreá, 17 de outubro de 2019.- O Alcalde, Manuel Martínez Núñez.

R. 3081

BÓVEDA

Anuncio

EDICTO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIÓNS E ANUNCIO DE COBRANZA

Padrón Tributario da taxa pola prestación do servizo de augas, sumidoiro, lixo e canon da auga do 2º trimestre do exercicio 2019.

Por Resolución da Alcaldía de data 9 de outubro de 2019, aprobouse o Padrón Tributario da taxa pola prestación do servizo de augas, sumidoiro, lixo e canon da auga, correspondente ao 2º trimestre do exercicio 2019, así como a apertura dun período de información pública por prazo de quince días, contados a partir da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, ó obxecto de que poidan ser examinados e presentar as reclamacións que estimen oportunas, entendéndose elevados a definitivos se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formula ningunha reclamación contra o mesmo.

O prazo de cobro en período voluntario será de un mes: Dende o día 10 de outubro de 2019 ata o día 10 de novembro de 2019.

Contra o acto de aprobación do padrón e das liquidacións incorporadas ao mesmo, e notificadas colectivamente mediante o presente anuncio, os interesados poderán interpoñer, no prazo dun mes a contar dende o día seguinte ao da finalización do período de exposición ao público do padrón de contribuíntes, recurso previo de reposición ante a Alcaldía-Presidencia, de acordo con canto establece o artigo 14 do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais. Trascorrido o período de pago en voluntaria as débedas co concello serán esixidas polo procedemento de constrinximento co correspondente recargo de mora e costas que se prouduzan, no seu caso.

A falta de pagamento do Canon da Auga da Xunta no período voluntario sinalado suporá a esixencia do mesmo directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia. A repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes dende esta notificación.

O presente anuncio ten carácter de notificación colectiva ao aveiro do establecido nos artigos 102 da Lei Xeral Tributaria e 23 e 24 do RD 939/2005, de 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Recadación.

Bóveda, 9 de outubro de 2019.- O Alcalde, José Manuel Arias López.

R. 3082

CHANTADA

Anuncio

Por Decreto de Alcaldía de data 17/09/2019 aprobouse o Padrón de contribuíntes obrigados ao pagamento do Prezo público pola prestación do servizo de axuda no fogar correspondente a Agosto do 2019.

De conformidade co disposto no artigo 14.2 do Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, os interesados poderán interpoñer contra os Padróns recurso de reposición que se regula na disposición mencionada, dentro do prazo dun mes a contar dende o día seguinte o da publicación da aprobación dos citados Padróns no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

A cobranza, en período voluntario do Padrón do Prezo público pola prestación do servizo de axuda no fogar correspondente a agosto 2019 terá lugar neste municipio dende o día 18 de setembro de 2019 ata o día 18 de novembro de 2019.

O vencemento do prazo de ingreso en período voluntario, sen ser satisfeita a débeda, e de conformidade co disposto no artigo 161 da Lei 58/2003 do 17 de xaneiro, Xeral Tributaria, determinará o inicio do período executivo, coa esixencia dos xuros de mora e das recargas do período executivo nos termos dos artigos 26 e 28 da Lei xa citada e, no seu caso, das costas do procedemento executivo.

O que se fai público para xeral coñecemento e cumprimento.

Chantada, 23 de setembro de 2019.- O ALCALDE, Manuel Lorenzo Varela Rodríguez.

R. 3083

Anuncio

Por Decreto de Alcaldía de data 17/98/2019 aprobouse o Padrón de contribuíntes obrigados ao pagamento do Prezo público pola prestación do servizo nas instalación de recreo municipal , piscinas e anexos correspondentes a setembro-2019.

De conformidade co disposto no artigo 14.2 do Real Decreto Legislativo 2/2.004, do 5 de marzo, polo que aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, os interesados poderán interpoñer contra os Padróns o recurso de reposición que se regula na disposición mencionada, dentro do prazo dun mes a contar dende o día seguinte da publicación da aprobación dos citados Padróns no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

A cobranza, en período voluntario do Padrón do Prezo público pola prestación do servizo nas instalación de recreo municipal , piscinas e anexos correspondentes agosto 2019 terá lugar neste Municipio dende o día 20 de setembro de 2019 ata o día 20 de novembro de 2019.

O vencemento do prazo de ingreso en período voluntario, sen ser satisfeita a débeda, e de conformidade co disposto no artigo 161 da Lei 58/2003 do 17 de decembro, Xeral Tributaria, determinará o inicio do período executivo, coa esixencia dos xuros de mora e das recargas do período executivo nos termos dos artigos 26 e 28 da Lei xa citada e, no seu caso, das costas do procedemento executivo.

O que se fai público para xeral coñecemento e cumprimento.

Chantada, 23 de setembro de 2019.- O ALCALDE, Manuel Lorenzo Varela Rodríguez.

R. 3084

O CORGO

Anuncio

MARCO ANTONIO GARCÍA-GABILÁN SANGIL, LICENCIADO EN DEREITO E SECRETARIO DO CONCELLO DO CORGO (LUGO),

CERTIFICO:

Que en data do 2 de agosto de 2019, o Sr. Alcalde ditou a Resolución que se transcribe de seguido:

"DECRETO /19. O CORGO, 2 DE AGOSTO DE 2019

O Pleno do Concello acordou a creación da Comisión de Goberno na sesión celebrada o 3 de xullo de 1995, ratificándoo por outro posterior adoptado na sesión celebrada o 21 de xullo de 1999.

Con posterioridade a Lei 57/2003, do 16 de decembro, de Medidas para a Modernización do Goberno Local deu unha nova denominación á Comisión de Goberno pasando a denominarse Xunta de Goberno Local, co fin de destacar a natureza executiva do citado órgano, tendo a mesma composición e atribucións que na regulación anterior, sendo a súa competencia propia e indelegable a asistencia permanente ao alcalde no exercicio das súas atribucións.

O artigo 52 do Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais, aprobado polo Real Decreto 2568/1986, de 28 de novembro (ROF), dispón que a Xunta de Goberno Local estará integrada polo Alcalde, que a preside, e polos Concelleiros nomeados libremente por el como membros da mesma.

Por outra parte, os Tenientes de Alcalde, órganos individuais de natureza necesaria en todos os concellos, asumen a misión específica de substituír ao Alcalde en casos de vacante, ausencia ou enfermidade. Segundo o artigo 46 do ROF, os Tenientes de Alcalde serán libremente nomeados e cesados por aquel de entre os membros da Xunta de Goberno Local e, onde esta non exista, de entre os concelleiros.

Por outra banda, o Art. 21 da Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Réxime Local en relación co Art. 43 e seguintes do ROF facultan ao Alcalde para delegar o exercicio de determinadas atribucións nos membros da Xunta de Goberno Local.

Por decreto de data do 3 de xullo do presente ano nomeouse como membros da Xunta de Goberno Local, tenientes de alcalde e como concelleiros delegados a Francisco J. Vila Núñez e a Brais Fernández López, os cales presentaron escrito de renuncia aos seus cargos o día 18 de xullo de 2019.

Por todo canto antecede, pola presente RESOLVO:

1.- Revocar o decreto de 3 de xullo de 2019 polo que se nomeaba aos membros da Xunta de Goberno Local, aos tenientes de alcalde e aos concelleiros delegados.

2.- Nomear como membros da Xunta de Goberno Local aos seguintes concelleiros:

D. Marcos Trashorras Reija

D. José Luis Fernández López

D^a. M^a del Mar Gómez Gómez

3.- Nomear Tenientes de Alcalde aos seguintes concelleiros:

Primeiro Teniente de alcalde, D. Marcos Trashorras Reija

Segundo Teniente de alcalde, D. José Luis Fernández López

Terceiro Teniente de Alcalde, D^a. M^a del Mar Gómez Gómez

4.- Establecer, aos efectos de substitución na totalidade das funcións desta Alcaldía, nos casos de ausencia, enfermidade ou impedimento, así como para desempeñar as funcións do Alcalde nos supostos de vacante, ata que tome posesión o novo titular, a seguinte orde, atendendo ao seu nomeamento:

Primeiro Teniente de alcalde, D. Marcos Trashorras Reija

Segundo Teniente de alcalde, D. José Luis Fernández López

Terceiro Teniente de Alcalde, D^a. M^a del Mar Gómez Gómez

Tal substitución, de producirse, terá en conta as salvedades previstas no Art. 47, parágrafos 2º, 3º e 4º do Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais, así como o límite que establece o art. 48 deste regulamento.

5.- Manter a delegación de competencias delegadas pola Alcaldía na Xunta de Goberno Local por Resolución do 21 de xullo de 2003 e 23 de xuño de 2011, engadido o contrato de concesión de obras e o contrato de concesión de servizo.

6.- Publicar a parte dispositiva desta Resolución no Boletín Oficial da Provincia, notificar aos interesados e dar conta ao Pleno."

Recursos: Contra a referida resolución, que esgota a vía administrativa, poderá interpoñer, potestativamente o recurso de reposición, ante o mesmo órgano que a ditou, no prazo dun mes contado a partir do día seguinte ó da referida notificación ou interpoñer directamente o recurso Contencioso-administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, sito en C/ Armando Durán, 27002- Lugo, durante o prazo de dous meses, contados a partir do día seguinte ao da referida notificación, sen poder simultanear ambos os dous, conforme se dispón nos arts. 123 e 124 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, advertíndolle que tamén poderá utilizar calquera outro recurso que estime pertinente e/ou exercer as accións que procedan ante a xurisdicción competente.

Para que conste, para xeral coñecemento, expídese o presente certificado, co visto e praxe do Sr. Alcalde, no Corgo, a dez de outubro de dous mil dezanove.

O SECRETARIO, MARCO ANTONIO GARCÍA-GABILÁN SANGIL. Vº E PRACE, O ALCALDE, Felipe Labrada Reija.

R. 3085

Anuncio

O Pleno do Concello, en sesión celebrada o día 10 de outubro de 2019, aprobou provisoriamente a modificación da Ordenanza fiscal reguladora do Imposto sobre Construcións, Instalacións e Obras (ICIO).

De conformidade co establecido no art. 17 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, o Concello expón ó público o expediente e a ordenanza, durante un prazo de 30 días, para que os interesados poidan examinalo e presentar as reclamacións que estimen oportunas. O devandito prazo contarase a partir do día da súa publicación no BOP.

O Corgo, 11 de outubro de 2019.- O ALCALDE, Felipe Labrada Reija.

R. 3086

Anuncio

Polo Pleno do Concello, en sesión celebrada o día 10 de outubro de 2019, prestouse aprobación ao expediente de modificación do orzamento con número 12/2019, de suplementos de crédito e créditos extraordinarios, por un importe total de douscentos cincuenta e dous mil setecentos vinte e cinco euros con oitenta e tres céntimos (252.725,83 €), terceiro de competencia do Pleno.

Cumprindo o disposto no artigo 177.2 en relación co 169.1 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, expónse ao público polo prazo de quince días hábiles, na Secretaría do Concello, co fin de que durante o mesmo (que se contará a partir do seguinte ao da inserción do edicto no Boletín Oficial da Provincia) poidan formularse as reclamacións que se consideren oportunas, que se deberán dirixir ao alcalde-presidente do Concello.

O Corgo, 11 de outubro de 2019.- O ALCALDE, Felipe Labrada Reija.

R. 3087

Anuncio

CORRECCIÓN DE ERROS “BASES QUE REXERÁN O PROCEDIMENTO DE SELECCIÓN TEMPORAL “Programa Fomento do Emprego 2019”.

O Concello do Corgo convocou un procedemento selectivo para a selección de persoal laboral temporal (1 oficial 1ª, 2 oficiais 2ª e 1 auxiliar administrativo) que se contrate no Concello do Corgo ao abeiro do Plan Provincial Único de Cooperación cos concellos 2019 da Deputación Provincial de Lugo para a execución de obras, servizos e creación de emprego “Programa Fomento do Emprego 2019”.

Visto un erro na publicación no prazo de subsanación de defectos, onde dí: abríndose un prazo de 1 día hábil para a subsanación de defectos, corríxese o erro quedando da seguinte maneira: abríndose un prazo de 10 días hábiles para a subsanación de defectos.

O Corgo, 17 de outubro de 2019.- O Alcalde, Felipe Labrada Reija.

R. 3136

RÁBADE

Anuncio

Por resolución da Alcaldía-presidencia do Concello de Rábade de data **8 de outubro de 2019** prestouse aprobación ao Padrón da taxa pola prestación do servizo de axuda no fogar correspondente ao mes **de setembro de 2019**, o cal se expón ao público polo prazo de quince días contados a partir do seguinte da súa publicación ao obxecto de que poida ser examinado e presentar contra o mesmo as reclamacións que se estimen pertinentes. Así mesmo faise saber que dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos ao amparo da Lei Xeral Tributaria.

Rábade, 8 de outubro de 2019.- O Alcalde, Francisco Xosé Fernández Montes.

R. 3088

RIBADEO

Anuncio

Aprobación, exposición pública do Padrón dos dereitos sobre a parada de taxis na vía pública para o exercicio 2019 e apertura do período de cobramento.

Por Decreto desta Alcaldía de data 4 de outubro de 2019, foi aprobado o seguinte Padrón de contribuíntes:

- Padrón da taxa de dereitos sobre a parada de taxis na vía pública para o exercicio 2019, polo importe de setecentos oitenta euros (780,00 €).

Exponse ao público por prazo de vinte días hábiles, segundo o establecido no artigo 102.3 da Lei Xeral Tributaria, ao obxecto de que aqueles que se consideren interesados poidan examinalo e interpoñer contra este as reclamacións que consideren oportunas.

Iníciase así mesmo o procedemento de recadación, e ao efecto determínase que o período de pagamento en voluntaria é o comprendido entre o 16 de outubro de 2019 e o 16 de decembro de 2019, ambos os dous inclusive.

Ao día seguinte do vencemento do prazo do ingreso en período voluntario iniciárase o período executivo que determina a esixencia dos xuros de mora e dos recargos do período executivo nos termos dos artigos 26 a 28 da Lei 58/2003 de 17 de decembro Xeral Tributaria e, no seu caso das costas do procedemento de acordo co establecido no artigo 161 de dita Lei, procedéndose a súa recadación pola vía administrativa de constrinximento, segundo o preceptuado no regulamento xeral de recadación.

Contra as liquidacións de carácter tributario que se deriven do presente Padrón poderase interpoñer recurso de reposición previo ao contencioso-administrativo, no prazo dun mes a contar dende a finalización do período de exposición pública de conformidade co establecido no artigo 14,2 apartado c) do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais.

Contra a desestimación expresa ou presunta do recurso de reposición poderán interpoñer recurso contencioso-administrativo ante os órganos e na forma e prazos determinados na Lei reguladora desta Xurisdición.

A presente publicación, de Edicto de exposición ao público do Padrón e anuncio de cobranza ten o carácter de notificación colectiva ao amparo do establecido no artigo 102.3 da Lei Xeral Tributaria.

Ribadeo, 8 de outubro de 2019.- O Alcalde, Fernando Suárez Barcia.

R. 3089

ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA. SECRETARÍA DE GOBERNO

Anuncio

Dado que o Concello de **NAVIA DE SUARNA (LUGO)** non elixiu xuíz de paz **TITULAR** para a dita localidade, realízase unha convocatoria para que, no prazo de 15 días computados a partir da publicación deste edicto no

Boletín Oficial da Provincia, todos cantos teñan interese en acceder ó devandito cargo dirixan unha instancia á presidencia do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia na Coruña facendo constar o seguinte:

1º) Nome, apelidos, DNI (fotocopia), idade e enderezo.

2º) Se desenvolveron o cargo de xuíz de paz, e se o fixeron como titular ou como substituto.

3º) Méritos que estimen oportunos.

4º) Profesión actual.

Todo isto faise público, en cumprimento do acordo da Sala de Goberno do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, para coñecemento de todos os interesados en solicitar a praza antedita.

A Coruña, 7 de outubro de 2019.- A SECRETARIA DE GOBERNO. Concepción Otero Piñeiro.

R. 3122

XULGADO DO SOCIAL N.º 1 LUGO

Anuncio

D. RAFAEL GONZALEZ ALIO, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 001 de LUGO, **HAGO SABER:**

Que en el procedimiento EJECUCION DE TITULOS JUDICIALES 149 /2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Dª IVELISSE INMACULADA ROSARIO SALAZAR contra JESUS AMIGO SANTIN sobre DESPIDO, se ha dictado la siguiente resolución:

Habiendo presentado la trabajadora IVELISSE INMACULADA ROSARIO SALAZAR exigiendo el cumplimiento por el empresario JESUS AMIGO SANTIN de la obligación de readmisión, y habiéndose despachado auto de ejecución, de conformidad al art.280 de la LJS, **acuerdo:**

Citar de comparecencia a las partes y al Fondo de Garantía Salarial con las advertencias legales y haciéndoles saber que deben asistir con los medios de prueba de que intenten valerse, y se señala para el día 20 DE NOVIEMBRE DE 2019 A LAS 9:50 HORAS.

De no asistir la trabajadora o persona que le represente se le tendrá por desistido en su solicitud; si no lo hiciese el empresario o su representante se celebrará el acto sin su presencia. Asimismo, acuerdo la citación del demandado por medio de edictos, publicándolo en el BOP de Lugo.

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a D. JESUS AMIGO SANTIN, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Provincia de Lugo.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En LUGO, a diez de octubre de dos mil diecinueve.- **EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.**

R. 3090

XULGADO DO SOCIAL N.º 5 A CORUÑA

Anuncio

D/Dª EVA ORTIZ SUAREZ, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 005 de A CORUÑA, **HAGO SABER:**

Que en el procedimiento PIEZA TASACION COSTAS 0000001 /2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D/Dª XAN XOSE FARIÑA SOBRINO contra FIBERCABLE TELECOMUNICACIONES, S.L. sobre ORDINARIO, se ha dictado decreto cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO:

- Retener los saldos a favor de la ejecutada FIBERCABLE TELECOMUNICACIONES S.L. en las entidades bancarias que consten en la base de datos del Punto Neutro Judicial, y ello en cuanto sea suficiente para cubrir la suma de 168,29 euros,

- Cursar dicha orden de forma telemática a través del Punto Neutro Judicial.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales

designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de **TRES DÍAS** hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a Fibercable Telecomunicaciones S.L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Lugo.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

A CORUÑA, dos de outubro de dos mil diecinueve. **EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

R. 3062

MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO MIÑO-SIL, O.A. COMISARÍA DE AUGAS

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 163.3 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/86 de 11 de abril, la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, ha acordado iniciar de oficio **expediente de extinción** del derecho al uso privativo de las por incumplimiento de los plazos previstos en la concesión sobre la que no consta servidumbres, cuyas características esenciales son las siguientes:

- Expediente: H/27/2663/EX/19
- Asunto: Extinción del aprovechamiento de aguas de la central de San Julián
- Destino del aprovechamiento: Producción de energía eléctrica
- Estado Actual: No construido
- Titular: CORTIZO HIDROELECTRICAS S.A.U.
- N.I.F. nº: B 15680317
- Domicilio: Fonte de Santo Antonio, Nº1, 2. 15702 Santiago de Compostela (A Coruña)
- Nombre del río donde se derivan las aguas: Arroyo Ponte da Lama
- Caudal concesional: 4.000 l/s
- Coordenadas UTM (ETRS 89 H29) azud y toma: X: 601.925; Y: 4.722.735
- Paraje, término municipal y provincia: Chantada (Lugo)
- Título concesional: Resolución de la Confederación Hidrográfica del Norte.
- Fecha: 28 de noviembre de 2.003
- Nº Inscripción Registro de Aguas:13872, Tomo 139, Hoja 73, Sección "A"

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de **UN (1) MES**, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren afectados por la extinción de la referida concesión, incluidos los titulares del derecho, puedan manifestar lo que consideren conveniente, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Chantada, en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Baixada de Outeiro, entrechán -32005-OURENSE), o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2.015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones.

EL JEFE DE SERVICIO, Jorge Gutiérrez González.

R. 3091