



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa ARMADORES DE BURELA, S.A. (ABSA) 2020 (Código 27000892012003), asinado o día 23 de decembro de 2020, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 15 de xaneiro de 2021.- A xefa do servizo de Emprego e Economía Social, P.A. (Artigo 57.3 Decreto 215/2020, do 3 de decembro), Rocío Rebolo Serén

CONVENIO COLECTIVO DE "ARMADORES DE BURELA, S.A." (ABSA) 2020 (Código Convenio 27000892012003)

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Artigo 4º.-Compensación e absorción. Artigo

Artigo 5º.- Vinculación á totalidade.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

Artigo 7º.-Norma xeral.

Artigo 8º.-A organización do traballo e a súa extensión.

Artigo 9º.-Clasificación profesional.

Artigo 10º.-Grupos profesionais.

Artigo 11º.-Polivalencia funcional.

Artigo 12º.-Definicións.

Artigo 13º.-Clasificación segundo permanencia na empresa.

Artigo 14º.-Ingresos.

Artigo 15º.-Provisión de vacantes e ascensos.

Artigo 16º.-Período de proba do persoal.

Artigo 17º.-Cesamentos voluntarios.

Artigo 18º.-Traballos de maior e menor categoría.

Artigo 19º.-Traballos con capacidade diminuída.

Artigo 20º.-Xornada de traballo.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

- Artigo 22º.-Vacacións.
Artigo 23º.-Licencias e permisos.
Artigo 24º.-Suspensión do contrato, con reserva do posto de traballo.
Artigo 25º.-Excedencias.
Artigo 26º.-Aumento por anos de servizo.
Artigo 27º.-Complemento de permanencia.
Artigo 28º.-Complemento de quendas/dispoñibilidade, nocturnidade, e traballo en domingos-festivos.
Artigo 29º.-Gratificacións extraordinarias.
Artigo 30º.-Devengo das gratificacións extraordinarias.
Artigo 31º.-Pagamento do salario.
Artigo 32º.-Axudas de custo e quilometraxe.
Artigo 33º.-Facultade para sancionar.
Artigo 34º.-Clasificación das faltas.
Artigo 35º.-Faltas leves.
Artigo 36º.-Faltas graves.
Artigo 37º.-Faltas moi graves.
Artigo 38º.-Réxime sancionador.
Artigo 39º.-Sancións.
Artigo 40º.-Prescrición.
Artigo 41º.-Obrigas xerais.
Artigo 42º.-Vestiarío.
Artigo 43º.-Incapacidade temporal.
Artigo 44º.-Seguro de accidentes.
Artigo 45º.-Xubilación parcial e anticipada.

Disposicións adicionais

Primeira.-Soldo garantido

Segunda.-Incrementos

Terceira.-Revisión salarial.

Cuarta.-Lexislación complementaria. Quinta.-Cláusula non discriminación

ANEXO: TABOA SALARIAL

Capítulo 1

Ámbito de aplicación

ARTIGO 1º.-ÁMBITO FUNCIONAL.

O presente convenio colectivo establece as normas básicas e regula as relacións laborais entre a empresa Armadores de Burela, S.A. (no sucesivo ABSA) e as persoas traballadoras que na actualidade ou no sucesivo presten os seus servizos no centro de traballo que esta rexenta no Porto de Burela.

A estes efectos terán a consideración de actividades portuarias, as seguintes:

1.1.-Os labores de carga, descarga, subasta, clasificación e pesado, recollida e transporte horizontal da mercadería do porto, apilado da mesma, así como a limpeza, manipulación dos materiais e a supervisión e mantemento das instalacións e dentro dazona portuaria do porto de Burela.

1.2.-O manexo de guindastres e maquinillas de calquera tipo e outros aparellos ou elementos mecánicos cando se utilicen nas operacións portuarias incluídas neste convenio.

ARTIGO 2º.-ÁMBITO PERSOAL.

O presente convenio afecta a tódalas persoas traballadoras, tanto fixas como eventuais, que presten os seus servizos no centro de traballo relacionado no artigo anterior, así como as persoas traballadoras que ingresen noutros centros durante o período de vixencia.

ARTIGO 3º.-ÁMBITO TEMPORAL.

O presente convenio entrará en vigor o día do seu asinamento, independentemente da súa publicación no BOP e DOG. Manterá a súa vixencia ata o 31-12-2021 e os seus efectos económicos enténdense retrotraídos ó 1 de xaneiro de 2020.

Ó remate da vixencia temporal do presente convenio e mentres non se substitúa por un novo, quedará vixente o seu contido normativo.

A denuncia por calquera das partes asinantes deste convenio terá que formalizarse por escrito ante a Consellería de Traballo, establecéndose o prazo dun mes antes da finalización deste para a súa formulación, dando traslado á outra parte. Constituirase a comisión negociadora nun prazo non superior a dous meses desde o remate da vixencia, despois da denuncia.

ARTIGO 4º.-COMPENSACIÓN E ABSORCIÓN.

Respectaranse a título individual ou colectivo as condicións económicas e de calquera outra clase, que fosen máis beneficiosas ás establecidas no presente convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

Tendo en conta a natureza do convenio, as disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou nalgún dos conceptos retributivos, unicamente terán eficacia práctica se, globalmente consideradas e sumadas ás vixentes con anterioridade ó convenio, superan o nivel total desta.

En caso contrario, consideraranse absorbidas palas mellaras pactadas.

ARTIGO 5º.-VINCULACIÓN Á TOTALIDADE.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO II**COMISIÓN PARITARIA ARTIGO****6º.-COMISIÓN PARITARIA.**

1. Constitúese unha comisión paritaria de interpretación e vixilancia do cumprimento do vixente convenio, presidida pola persoa que se designe na primeira reunión que se realice. Quedará formada por 2 representantes das persoas traballadoras e 2 do empresario, que serán designados pola representación legal dos/as traballadores/as e pola empresa.

Nomearase secretario/a un vocal da comisión. Os acordos desta comisión requirirán a conformidade da metade máis un do número de compoñentes da comisión paritaria.

Ás reunións da comisión poderán asistir con voz pero sen voto, os asesores de ámbalas representacións.

A comisión reunirse por requirimento de calquera das partes, e como mínimo unha vez cada seis meses.

Os asuntos sometidos á comisión paritaria revestirán o carácter de ordinario e extraordinario. Outorgarán a dita cualificación as partes asinantes do presente convenio. No primeiro suposto, a comisión deberá resolver no prazo de trinta días e no segundo suposto o prazo será de dez días.

Poderá proceder a convoca-la comisión paritaria calquera das partes que a integran e as consultas que se sometan a esta deberán inescusablemente ser presentadas ou avaladas por algunha das partes integrantes da dita comisión.

DETERMÍNANSE COMO FUNCÍONS FUNDAMENTAIS DA COMISIÓN ASÍ CONSTITUÍDA AS QUE SEGUEN:

- 1) Interpretación do convenio.
- 2) Vixilancia do cumprimento do convenio.
- 3) Recepción e distribución de informes sobre as materias que interesen ó sector: análise da situación económica, produtividade, emprego, formación profesional, etcétera.
- 4) Intervir nos supostos de inaplicación das condicións de traballo previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.

Na primeira reunión da comisión paritaria, esta deberá determina-lo seu sistema de funcionamento de acordo co previsto no presente convenio.

2. Para o caso de que non se chegue a acordo na comisión paritaria, as partes asinantes do presente convenio comprométense a someterse ós procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo establecidos no Acorde Interprofesional (AGA), subscrito entre a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as centrais sindicais Comisións Obreiras de Galicia (CC.OO.), Unión Xeral de Traballadores (UGT) e a Confederación Intersindical Galega (CIG), nos propios termos nos que no dito acordo están formulados. Iso, sen prexuízo de que en conflitos individuais se exerzan as accións que se

consideren oportunas.

3. A inaplicación das condicións de traballo establecidas no art. 82.3 do ET deberá ir precedido dun período de consultas según o procedemento no art. 41.4 do ET. No caso de desacordo durante o período de consultas a discrepancia someterase á Comisión Paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, a contar dende que a discrepancia fora prantexada. Si a Comisión Paritaria do presente Convenio non acadase un acordo, as partes recorrerán ós procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo establecidos no Acordo Interprofesional Galego (AGA).

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

ARTIGO 7º.-NORMA XERAL.

A organización do traballo, de conformidade co previsto neste convenio, correspóndelle exclusivamente ó empresario, quen a levará a cabo a través do exercicio regular das súas facultades de organización económica e técnica, dirección e control do traballo e das ardes necesarias para a realización das actividades laborais correspondentes.

ARTIGO 8º.-A ORGANIZACIÓN DO TRABALLO E A SÚA EXTENSIÓN.

A organización do traballo é competencia exclusiva da dirección, oíndo, cando sexa preceptivo, os/as delegados/as de persoal, de conformidade co previsto na lexislación vixente.

A organización do traballo estenderase, entre outras, ás cuestións seguintes:

1º.-Dirección e control dos traballos que efectúen as persoas traballadoras.

2º.-A determinación dos elementos necesarios (útiles e tarefas) para que a persoa traballadora poida acadar o rendemento adecuado á categoría profesional que desempeñe.

3º.-A esixencia de vixilancia, atención e dilixencia no coidado da maquinaria, instalacións e útiles encomendados ó/a traballador/a.

4º.-Todas aquelas tarefas que impliquen exercicio da potestade organizativa do empresario.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ARTIGO 9º.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio, en atención ás funcións que desenvolvan e de acordo coas definicións que se especifican nos artigos seguintes, serán clasificados en grupos e, á súa vez, en categorías profesionais.

ARTIGO 10º.-GRUPOS PROFESIONAIS.

O persoal que preste os seus servizos en ABSA estará comprendido en razón da función que desempeñe dentro dos grupos profesionais seguintes :

- a) Técnicos/as.
- b) Administrativos/as.
- c) Persoal de lonxa.
- d) Persoal de frío, mantemento e servizos xerais

Clasificación segundo a función:

Grupo A) Técnicos/as. Comprenderá á súa vez dous subgrupos coas seguintes categorías:

1º.-Técnicos/as titulados/as:

- a) Titulado/a superior.
- b) Titulado/a medio.

2º.-Técnicos/as non titulados/as:

- a) Xefe/a de máquinas.

Grupo B) Administrativos/as. Comprende as seguintes categorías:

- a) Xefe/a administrativo/a
- b) Técnico/a administrativo/a
- c) Auxiliar.

Grupo C) Persoal de lonxa. Comprende as seguintes categorías:

- a) Xefe/a de cancha.

- b) Poxador/a.
- c) Oficial de lonxa.
- d) Axudante/a.

Grupo D) Persoal de frío, mantemento e servizos xerais. Comprende as seguintes categorías:

- a) Maquinista.
- b) Axudante/a de máquinas.
- c) Especialista: condutor/a, operador/a de guindastre, carreteiro/a.
- d) Peóns manipuladores/as ou estibadores/as.
- e) Axudante de oficios varios.

ARTIGO 11º.-POLIVALENCIA FUNCIONAL.

As categorías especificadas anteriormente teñen carácter enunciativo e non implican a abriga de ter provistas todas elas, se a necesidade e o volume da industria non o require.

Sen embargo, toda persoa traballadora que realice as funcións especificadas na definición dunha categoría profesional determinada terá que ser remunerada, polo menos, coa retribución que a esta lle asigna o convenio colectivo.

Son, así mesmo, enunciativos os distintos cometidos sinalados a cada categoría ou especialidade, pois toda persoa traballadora da industria está abrigada a realizar cantas tarefas e operacións lle ordenen os seus superiores, dentro dos xerais cometidos propios da súa categoría profesional.

ARTIGO 12º.-DEFINICIÓNS

A) Categorias profesionais do grupo técnico.

1. Titulado/a superior: é aquela persoa que, en posesión dun título superior expedido polo Estado, por medio das súas universidades ou escalas especiais oficiais ou legalmente recoñecidas, foi contratada pala empresa por mor do dita título profesional, realiza as funcións da súa profesión e é retribuída de maneira exclusiva ou preferente mediante soldo ou tanto alzado e sen suxeición, por conseguinte, á escala habitual de honorarios na profesión respectiva.
2. Titulado/a medio: é a que, posuíndo un título profesional e oficial de grao medio ou equivalente, presta os servizos da súa profesión desempeñando funcións propias deste, sempre que perciba a súa retribución na forma indicada para o/a técnico con título superior.
3. Técnico/a sen título: comprende o persoal que, sen título profesional ningún como requisito, pala súa preparación e recoñecida competencia e práctica en todas ou algunha das fases do proceso produtivo da empresa, exerce funcións de carácter directivo ou técnico especializado.

Compréndense neste subgrupo as seguintes categorías:

- 3.1. Xefe/a de máquinas: é aquela persoa que, con completos coñecementos de mecánica, está á fronte da sección de frío industrial da empresa, tendo ó seu cargo maquinistas e axudantes, organizando as súas quendas e asumindo a responsabilidade do debido funcionamento da súa sección.

B) CATEGORÍAS PROFESIONAIS DO GRUPO ADMINISTRATIVO.

No grupo profesional de empregados/as administrativos/as ou de oficinas considéranse comprendidos cantos en despachos e oficinas executan dunha maneira habitual funcións de facturación, contabilidade, despacho de correspondencia, arquivo, preparación de documentos, estatística e outros análogos.

Comprende este grupo as seguintes categorías:

1. Xefe/a administrativo/a: é a persoa que, con coñecementos completos do funcionamento de tódolos servizos administrativos, leva a responsabilidade e dirección total da marcha administrativa da empresa.
2. Técnico/a administrativo/a: é a persoa cun servizo ou sección ó seu cargo que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida, executa algúns dos seguintes traballos: facturas e cálculos de estatística, transcripción en libros de cantas correntes, diario maior ou corresponsais, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidacións e cálculos das nóminas de salarios, saldos e operacións análogas, actúa directamente ás ordes do xefe/a administrativo/a e poderá ter ó seu cargo un/unha ou máis auxiliares.
3. Auxiliar: é a persoa sen iniciativa propia que se dedica a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ós traballos daquelas.

C) CATEGORÍAS DO GRUPO PROFESIONAL DE PERSOAL DE LONXA.

O referido grupo profesional confórmano as persoas traballadoras que desempeñan as seguintes funcións:

1. Xefe/a de cancha: é a persoa encargada de toda a actividade de lonxa, organiza e dirixe o traballo de todo o persoal asignado a esta sección, fixa as pautas e métodos que deben segui-los/as poxadores/as, distribúe o traballo e dirixe, en suma, tódalas operacións de clasificación, poxa e adxudicación de peixe en lonxa así como o mantemento desta.

1. Poxador/a: é a persoa traballadora responsable das poxas diarias de peixe, encargarse da ordenación destas así como da previa clasificación do peixe que se vaian poxar, utilizando criterios de baremación por calibrado e categorías de frescura.
2. Oficial de lonxa: é a persoa encargada do pesado e clasificación do peixe así como do seu traslado ás cámaras frigoríficas, ocuparase da confección dos albarás de venda de cada barco e do arquivo de facturas albarás e guías (traballos administrativos básicos). Asume, así mesmo, labores de reforzo ou substitución dos/as poxadores/as cando o volume de vendas ou a organización do traballo así o aconselle.
3. Axudante/a de lonxa: realizará labores do pesado e clasificación de peixe, ocuparase da introdución do peixe nas cámaras e do baldeo e limpeza tanto da lonxa como da maquinaria desta, así como dos labores de mantemento e pequenas reparacións do material de lonxa.

D) CATEGORÍAS DO GRUPO PROFESIONAL DE PERSOAL DE FRÍO, MANTEMENTO E SERVIZOS XERAIS.

Son aquelas persoas traballadoras nas que predomina como característica a achega de facultades manuais e mecánicas propias dos oficios da industria do frío:

1. Maquinista: é a persoa traballadora capaz de efectua-lo desmontado e montado de tódolos órganos móbiles das máquinas ó seu coidado, así como a das válvulas, chaves de paso, canalizacións, etc.

Saberá realiza-lo empate de correas e, en fin, todo o necesario para conserva-las instalacións en disposición de marcha, evitando ou previndo avarías.

Deberá saber ler e interpreta-la lectura dos aparellos indicadores (termómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.), para lograr sempre o debido rendemento. Terá ademais os coñecementos mecánicos e de electricidade necesarios para a conservación, entretemento e manexo das máquinas e aparellos que teñan que utilizar ou que lle sexan confiados, realizando as pequenas reparacións que necesite a maquinaria ou instalacións da empresa.

2. Axudante/a de máquinas: é a persoa que axuda os/as maquinistas no cometido das súas funcións, podendo substituír a estes/as eventualmente; deberá saber le-los aparellos e verifica-los engraxes adecuados, así como a limpeza e conservación de máquinas e locais da sección. Se o permite o seu cometido son tamén funcións da súa incumbencia os propios do operador de guindastre, cando os guindastres se activen por procedemento eléctrico ou a estiba de xeo por outro procedemento mecánico calquera. Terá ademais os coñecementos prácticos básicos, tanto mecánicos como de electricidade necesarios para a conservación, entretemento e manexo das máquinas e aparellos que teñan que utilizar ou que lle sexan confiados, realizando por si mesmo (ou colaborando naquelas que requiran coñecementos especiais) as pequenas reparacións que necesite a maquinaria ou instalacións da empresa.

3. Especialista.

3.1 Conductor/a: é a persoa que, en posesión do carné de conducir necesario, se ocupa dos vehículos de tracción mecánica ou automóbiles postas en servizo pola empresa. Efectúa a carga, custodia, entrega e distribución dos xéneros, toma nota dos pedidos e coida do cobro das vendas realizadas directa ou indirectamente. Nos vehículos frigoríficos coidará da temperatura do xénero transportado.

3.2. Operador/a de guindastre: é aquela persoa que está encargada do manexo e coidado dos guindastres, que se encarga da estiba do peixe e do xeo nos almacéns e cámaras, sempre por procedementos mecánicos, realizando as operacións de engraxe, limpeza de cintas, etc., para o perfecto funcionamento, poderá ser empregado durante a xornada en labores de peonaxe ou estiba.

3.3 Carreteiro/a: é aquela persoa que está encargada do manexo, coidado e conservación das carretillas elevadoras para levar a cabo a estiba e desestiba de produtos nas cámaras frigoríficas; cando as carretas non estean en funcionamento poderán ser empregados durante a xornada en labores de peonaxe.

4. Peón manipulador/a // estibador/a: é a persoa traballadora que ten ó seu coidado o manexo do peixe e todos aqueles labores inherentes a este, tanto nos peiraos como na lonxa ou nas cámaras, que se ocupará así mesmo do transporte e estiba do xeo ou das mercadorías e da limpeza e baldeo do posto de traballo ou calquera outro labor para a realización do cal se requira a achega de atención e esforzo.

5. Axudante/a de oficios varios: é a persoa traballadora que, sen calidades técnicas especiais, realiza traballos non especializados dentro do centro de traballo, timpa, baldea, realiza pequenas reparacións, colabora no tratamento do peixe, a súa estiba, carga ou descarga e, en xeral, calquera outro labor

adecuado á súa capacidade e categoría profesional.

CAPÍTULO V

Ingresos, período de proba, provisión de vacantes, cesamentos voluntarios

ARTIGO 13º.-CLASIFICACIÓN SEGUNDO PERMANENCIA NA EMPRESA.

O persoal que preste os seus servizos en ABSA clasificarase segundo a permanencia e de acordo co seu contrato de traballo en indefinido, persoal de campaña, interino e eventual:

1. Persoal indefinido.-O persoal indefinido ou fixo do cadro de persoal é o que presta o seu traballo na empresa dun modo permanente e continuo despois de superado o período de proba.
2. Persoal de campaña.-É o que se contrata para a prestación do traballo durante os períodos normais e completos das campañas de produción. Ten a consideración de campaña a título simplemente enunciativo e non limitativo as costeiras de bonito, lirio, xarda.
3. Persoal interino.-É o que se admite dun modo temporal para substituír unha persoa traballadora fixa que estea ausente por prestación de servizo militar, enfermidade, accidente, excedencia forzosa, etc. A duración da relación xurídico-laboral do persoal interino será a que esixan as circunstancias que motiven o seu nomeamento e, cumpridas as estipulacións contractuais, o contrato chegará á súa fin.
4. Persoal eventual.-É o que se contrata para atencións de duración limitada, extinguíndose a relación laboral cando cese a causa que motivou a súa admisión e a súa duración será dun máximo de seis meses nun período de doce meses.
5. Contrato de obra ou servizo determinado.-Os traballos de estiba ou desestiba de peixe ou xeo, de campañas, de atención de grandes pedidos, de tratamento especializado para a embalaxe, conservación e transporte de determinadas especies piscícolas ou o movemento de peixe con destino a pedidos de grandes maioristas, son tarefas con sustantividade propia que poden cubrirse con contratos de obra ou servizo determinado.
6. A empresa informará o/a delegado/a ou delegados/as de persoal das contratacións realizadas.

ARTIGO 14º.- CONTRATACIÓN.

A contratación das persoas traballadoras axustarase ás normas legais e especiais recollidas no Estatuto dos traballadores.

A contratación a través de ETT limitarase a actividades puntuais para a cobertura de imprevistos ou situacións excepcionais.

ARTIGO 15º.-PROVISIÓN DE VACANTES E ASCENSOS.

Todo o persoal da empresa terá, en igualdade de condicións, preferencia para cubrir as vacantes ou prazas de nova creación de superior categoría que poidan producirse, salvo aquelas prazas que correspondan a persoal técnico, e aquelas que impliquen mando ou especial confianza como as xefaturas, de máquinas, administrativa ou de lonxa, e os postes de poxadores/as ou encargados/as que cubrirá libremente a dirección da empresa.

Os ascensos rexeranse, para tódalas categorías e en igualdade de condicións, conforme os seguintes criterios:

- a) Polas regras xerais de existencia de vacantes, por razón de antigüidade, probas de aptitude e concurso das categorías inferiores, conxuntamente considerados os ditos conceptos.
- b) Os/as delegados/as de persoal estudarán, conxuntamente coa empresa, as reclamacións ou peticións que se produzan en relación coas vacantes existentes. De non mediar acorde, resolverá a xurisdición laboral.

Antes de consolidar definitivamente a categoría superior, o persoal ascendido poderá ser sometido ó período de proba previsto no artigo 16º deste convenio; se a persoa traballadora non superase o período de proba, terá dereito a ser restituído ó seu anterior posto de traballo, coa categoría e salarios anteriores.

Non caberá a consolidación dunha categoría superior pola realización continuada no tempo de traballos propios desta, cando estes se realicen para suplir vacacións, excedencias, permisos ou IT's, o que habilitará para a percepción da retribución que corresponda durante o período de prestación de tales servizos. De se constatar a realización de traballos de categoría superior durante seis meses continuados nun período de un ano, ou oito meses nun período de dous anos, ó/a traballador/a seralle recoñecida a categoría superior.

ARTIGO 16º.-PERÍODO DE PROBA DO PERSOAL.

Os períodos de proba do persoal serán os seguintes:

- 1º.-Titulados/as superiores, medios e técnicos/as; 4 meses.
- 2º.-Técnicos /as administrativos/as; 2 meses.
- 3º.-Resto do persoal; 1 mes.

ARTIGO 17º.-CESAMENTOS VOLUNTARIOS.

O persoal que voluntariamente desexa cesar na empresa deberá avisar cun mínimo de dous meses de antelación o persoal técnico e o cualificado ou que desempeñe xefaturas e con quince días de antelación o resto do persoal. A omisión de aviso previo facultará a empresa para descontar na liquidación que percibirá a persoa traballadora as retribucións correspondentes ó tempo de aviso previo omitido, que non será de máis de 30 días de salarios.

ARTIGO 18º.-TRABALLOS DE MAIOR E MENOR CATEGORÍA.

Tódalas persoas traballadoras da empresa, calquera que sexa a súa categoría e titulación, colaborarán nas situacións de emerxencia que poidan xurdir, así como nos labores urxentes e necesarios para a seguridade do centro de traballo ou dos produtos almacenados, de acordo co criterio e baixo as ordes de quen desempeñe a dirección da empresa e logo de consulta co/a delegado/a ou delegados/as de persoal.

A persoa traballadora que realice traballos de categoría superior á que teña asignada, percibirá o salario correspondente a aquela durante o tempo que dure a dita situación.

ARTIGO 19º.-TRABALLOS CON CAPACIDADE DIMINUÍDA.

A empresa procurará destinar a traballos adecuados ás súas condicións físicas, en caso de existir posto dispoñible, o persoal con capacidade diminuída pola idade, enfermidade que incapacite para traballos específicos, ou outras circunstancias. A avaliación de riscos laborais considerará este suposto.

CAPÍTULO VI**Tempo de traballo, descansos, vacacións, licencias e excedencias****ARTIGO 20º.-XORNADA DE TRABALLO.**

1. Duración.-A xornada efectiva de traballo en cómputo anual será de 1742 para os anos 2020 e 2021.
2. Organización e distribución.-Anualmente, a empresa elaborará un calendario de traballo cunha distribución horaria básica, do que expoñerá un exemplar nun lugar visible de cada centro e dará conta ós/ás delegados/as de persoal.

En razón das especiais características da actividade da empresa, a distribución da xornada será irregular. Sen prexuízo da xornada exposta, páctase a flexibilidade no sentido de que, unha vez finalizadas as tarefas, entenderase igualmente finalizada a xornada, contabilizándose as horas non traballadas para os únicos efectos do cómputo que proceda para horas extras. Limitanse os topes mínimos e máximos de distribución seguintes: En cómputo diario non poderá excederse dun mínimo de cinco horas e dun máximo de dez horas; en cómputo semanal os límites non excederán de trinta e cinco a corenta e cinco horas.

Se desta distribución resultase unha cantidade superior a 40 horas semanais de traballo efectivo en cómputo bimensual, o exceso será compensado á persoa traballadora no seguinte bimestre con días libres, computando as horas traballadas incrementadas nun 75% e computando cito horas para cada día libre ca fin de as acumular para o seu disfrute en días completos.

3. Persoal de lonxa, máquinas e mantemento. Establécese para este persoal un réxime de traballo a quendas, respectándose os límites fixados no punto anterior.
4. Persoal de oficina.-O horario do persoal de oficinas será de xornada continuada de mañá de 8:00 a 15:00 horas, en todo caso, e có fin de que as oficinas estean abertas tamén polas tardes, establécese quendas semanais para seren atendidas por unha persoa cada semana en horario de 09:00 a 13:30 e de 15:30 a 19:00 horas .
5. Traballos en domingos e festivos.- As funcións e traballos que teñan que se desenvolver en domingos e festivos ou durante todo o día realizaranse mediante quendas rotativas, computándose por períodos de catro semanas e os descansos disfrutaránse en días laborables , se é o caso, acumulando os excesos.

En caso excepcional de que nalgũa semana non se lle puidese conceder ó persoal o descanso correspondente, este será disfrutado no transcurso dos catorce días seguintes . As horas traballadas no devandito descanso incrementaranse nun 75 por 100.

O descanso mínimo entre xornadas será de 12 horas. Tódalas persoas traballadoras disfrutarán dun descanso semanal de polo menos 2 días continuados, salvo necesidades organizativas puntuais da empresa debidamente xustificadas.

6. Xornada continuada.-Cando a xornada de traballo se realice en forma continuada, as persoas traballadoras con xornada de 40 horas semanais disfrutarán de trinta minutos de descanso, e de vinte minutos de descanso en caso de xornadas inferiores a 40 horas semanais, que serán en todo caso retribuídos e non recuperables, debendo permanecer no recinto da factoría.

Non obstante, este precepto non poderá ser considerado como condición máis beneficiosa, dereito adquirido ou compromiso entre partes que opere automaticamente no caso de redución, legal ou convencional, da xornada de traballo, senón que as partes interesadas e lexitimadas neste convenio colectivo deberán renegociar o tempo de descanso e a súa consideración como de traballo efectivo, se é o caso.

7. Xornada de frigoríficos.-Para o persoal que traballe en cámaras frigoríficas, observarase ás limitacións de tempo de permanencia en cámaras fixadas pola normativa xeral, completándose a xornada normal en traballo para realizar no exterior das cámaras.

8. As persoas ás que o seu horario de traballo imposibilite o exercicio do dereito á conciliación da súa vida familiar, laboral e persoal, poderán solicitarlle por escrito á empresa modificacións respecto da distribución e organización da súa xornada de traballo. A empresa resolverá esas solicitudes, escoitada a representación sindical, no prazo de 10 días naturais e por escrito.

ARTIGO 21º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ante a grave situación de paro existente, e co fin de facilita-lo emprego, quedan suprimidas as horas extraordinarias habituais.

EXCEPTÚANSE DA NORMA ANTERIOR:

a) As horas extraordinarias esixidas pala reparación de sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como os casos de risco de perda de materias primas e remate de tarefas de carga e descarga de produtos perecedoiros.

b) As horas extraordinarias que teñan a súa causa en pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza perecedoira das materias que se tratan, así como a subministración de xeo ós barcos, manteranse sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas nas disposicións xerais.

As horas extraordinarias compensaranse mediante descansos retribuídos a razón dunha hora e corenta e cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada, xuntaranse para facer xornadas completas. No caso de non ser posible o descanso dentro dos tres meses seguintes, serán aboadas na mesma proporción

ARTIGO 22º.-VACACIÓNS.

As vacacións para todo o persoal, sen distinción de categorías, serán de trinta días naturais, non menos de 22 días laborais, retribuídos e aboados sobre o salario total da táboa do convenio.

O cadro de distribución das vacacións fixarase nos dous primeiros meses de cada ano e expoñerase nese tempo nos taboleiros de anuncios, para coñecemento de todo o persoal.

As persoas traballadoras, a través do/a delegado/a de persoal, indicaranlle á empresa as datas do seu disfrute nos dous primeiros meses de cada ano. En caso de discrepancia, na fixación destas, 15 días (11 laborais) serán designados pola empresa e os quince restantes (11 laborais) polo/a traballador/a.

As vacacións iniciaranse en luns que non sexa festivo.

A liquidación das vacacións poderase efectuar para todo o persoal antes do comezo destas.

As vacacións non poderán ser compensadas en metálico.

Cando o período vacacional coincida no tempo cunha incapacidade temporal ou cos períodos de suspensión de contrato por risco durante o embarazo ou durante a lactación natural, por maternidade ou por paternidade, as persoas poderán gozar do dito período en data diferente, unha vez rematados os períodos de descanso aínda que o ano natural rematase. Nos casos de incapacidade temporal, o goce en período distinto será acordado entre as partes, isto co fin de adecualo ás necesidades das mesmas.

ARTIGO 23º.-LICENCIAS E PERMISOS.

A persoa traballadora, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo polo tempo e os motivos seguintes :

1º .- 15 días naturais para contraer matrimonio.

2º .- A duración doutras licencias baseadas en razóns de índole familiar consideraranse segundo as seguintes normas:

a. 4 días en caso de nacemento de fillo ou filla, falecemento, intervención cirúrxica ou enfermidade grave de parentes de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade (pais, fillos/as, cónxuxe...), incluídos familiares de ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade que estean a cargo da persoa traballadora, ampliables a 6 días por razón da distancia. Para os graos de parentesco especificados anteriormente, 2 días por intervención cirúrxica sen hospitalización que precise de repouso domiciliario.

No suposto de enfermidade grave, a empresa reservarase o dereito de avaliar a gravidade desta.

b. 3 días en caso de falecemento de parentes de segundo grao de consanguinidade ou afinidade (irmáns, avós/as, netos/as).

3º.- As licencias para o cumprimento de deberes públicos terán a duración máxima e a retribución económica que, en cada caso, fixen as disposicións legais que lles sexan aplicables.

4º.- As licencias para a asistencia a cursos de formación e perfeccionamento profesional, de carácter oficial ou homologada, terán a duración máxima en cada caso pala que teña fixada o curso que pretenda realizar.

5º.- Licencias non retribuídas por asuntos propios.

A concesión destas licencias estará subordinada ós intereses da empresa.

6º.- Cando concorran dúas ou máis circunstancias que dean dereito a licencias de distinta natureza, a persoa traballadora terá que optar por unha delas, sen que proceda a acumulación destas.

7.- Consulta médica, o tempo necesario.

O persoal con fillas/os, menores acollidos/as, ou con familiares de 1º grao que, palas súas enfermidades ou pala súa avanzada idade necesiten a asistencia doutras persoas, terá dereito a un permiso retribuído de 24 horas/anuais para o acompañamento a consulta médica, debendo xustificarse o mesmo ca correspondente volante expedido polos servizos de saúde.

8.- As traballadoras, por lactancia dun fillo menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pala súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en unha hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pala nai ou o pai. Este permiso poderase acumular en días, e gozalo engadindo á suspensión do contrato por parto.

Nos casos de partos múltiples cada crianza xerará unha hora de permiso.

Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de doce anos ou persoa cunha discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe una actividade retribuída, terá dereito a una redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, ó menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

A concreción horaria e o período de goce da redución de xornada, dentro da propia xornada, corresponde á persoa que a solicita podendo acumular o tempo de traballo en xornadas completas, aumentando os días de descanso semanal. O/a traballador/a deberá avisar previamente ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As solicitudes para o exercicio deste dereito daranse por aceptadas salvo que exista, no prazo de 10 días naturais, resposta en contrario por parte da empresa.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesma, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos/as traballadores/as, homes ou mulleres. No obstante, si dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns

xustificadas de funcionamento da empresa.

9º.- A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso de lactancia e da redución de xornada, previstos no punto anterior, corresponderá ó traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O/a traballador/a deberá preavisar ó empresario con quince días de antelación a data na que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresa e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de disfrute previstos no punto anterior serán resaltas pala xurisdición competente a través do procedemento establecido pala Lei.

10º.- Permiso non retribuído por enfermidade grave. Os/as traballadores/as poderán optar a unha licenza de ate un mes de duración, de carácter non retribuída, nos seguintes casos:

Hospitalización prolongada por enfermidade grave de parentes de ate segundo grao, ou que convivan co/a traballador/a.

Acompañamento na asistencia médica de familiares de ate segundo grao, con enfermidade crónica ou discapacidade grave.

Non obstante, se cadrase máis de un traballador do mesmo Grupo ou Sección, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.

No non expresamente regulado neste artigo ámbalas partes remítense ó artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

ARTIGO 24º.-SUSPENSIÓN DO CONTRATO, CON RESERVA DO PASTO DE TRABALLO.

Suspensión do contrato por nacemento, adopción e acollemento familiar, tanto preadoptivo como permanente. O nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor de doce meses, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica durante 16 semanas, que se disfrutará de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo . O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

No obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ó parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por nacemento, poderá optar por que o/a outro/a proxenitor/a i disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto ben de xeito simultáneo ou sucesivo co da nai, agás que no intre da súa efectividade a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión, poderá computarse, a instancia da nai ou, no seu defecto, do pai, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do dita cómputo as primeiras seis semanas posteriores ó parto, de suspensión obrigatoria do contrato danai.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ate seis anos, a suspensión terá una duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do/a traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento , ben a partir da resolución xudicial pala que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou que palas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos ós que se refire o presente artigo poderán disfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a empresa e o/s traballador/es afectado/s, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ate catro semanas antes da resolución pala que se constitúe a adopción

No suposto de risco durante o embarazo, nos termos previstos no artigo 26, apartados 2 y 3, da Lei 31/1995 , de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ó seu posto anterior ou a outro compatible có seu estado.

No non recollido neste artigo, estarase ó contemplado no ROL 6/2019 de 1 de marzo e artigo 48.4 e 48.5 do E.T.

ARTIGO 25º.-EXCEDENCIAS.

A excedencia pode ser voluntaria ou forzosa. E.T.

1. - A forzosa, que dará dereito a conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pala designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.
2. - O/a traballador/a con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez pala mesma persoa traballadora se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.
3. - Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, os/as traballadores/as para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñese disfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computábel para efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado/a pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante os primeiros dous anos terán dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Non obstante, cando o/a traballador/a forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata o máximo dos tres anos.

CAPÍTULO VII RÉXIME RETRIBUTIVO

ARTIGO 26º.-AUMENTO POR ANOS DE SERVIZO.

Con efectos do 1 de xullo de 2002, o concepto, a extinguir, de antigüidade, será substituído, coa seguinte regulación:

A partir do 30 de xuño de 2002, a antigüidade desaparece e as persoas traballadoras deixarán de devengala. Tomando como referencia a devandita data, determinarase a parte proporcional do trienio que cada traballador/a tivese en curso de adquisición, co fin de deixar establecida a cantidade que se reputará consolidada a título individual.

A cantidade consolidada ó mencionado 30 de xuño do ano 2002 pasará a formar parte integrante do concepto retributivo denominado «complemento ad personam» e non poderá ser obxecto de compensación ou absorción con ningunha outra das retribucións do convenio colectivo e cada ano terá o mesmo aumento porcentual que teña o salario base do convenio colectivo, incluída, se é o caso, a cláusula de revisión.

ARTIGO 27º.-COMPLEMENTO DE PERMANENCIA.

A partir do 1 de xullo de 2002 as persoas traballadoras devengarán por cada tres anos de permanencia ininterrompida na empresa o denominado complemento de permanencia, que consistirá nunha cantidade a tanto alzado para 2020, de 60,32 Euros, que se aboará a partir do mes de cumprimento de cada trienio de permanencia na empresa, co límite de 10 trienios. Para as persoas traballadoras que o 1 de xullo de 2002 figuren no cadro de persoal da empresa será esta data a que se tome como inicial para os efectos de cómputo do complemento de permanencia.

Este complemento terá unha revisión salarial segundo se contempla no punto 1º da Disposición Adicional Segunda.

ARTIGO 28º.-COMPLEMENTO DE QUENDAS/DISPOÑIBILIDADE, NOCTURNIDADE, E TRABALLO EN DOMINGOS-FESTIVOS.

1.- Complemento de quendas/dispoñibilidade. Tódalas persoas traballadoras sometidas a réxime de traballo a quendas ou que, en atención ás especiais características do seu posto de traballo, se vexan afectadas por unha distribución irregular de xornada e a permanencia en situación de dispoñibilidade para a atención de necesidades puntuais ou urxentes da empresa percibirán por tal concepto unha retribución mensual para 2020, de 60,32 Euros. Non terá en ningún caso a consideración de traballo a quendas a xornada continuada do persoal de oficina.

2.- Complemento de nocturnidade. Os/as traballadores/as que desempeñen parte da súa xornada laboral entre as 00:00 horas e as 06:00 horas percibirán en concepto de plus de nocturnidade a cantidade de 60,32 Euros para 2020. Dito plus estará vinculado ó desenrole de parte da xornada dentro da mencionada franxa horaria.

3.- Traballos en festivos. Por traballar en días festivos, percibirase a cantidade de 82,58 €uros por xornada completa, ou parte proporcional segundo as horas traballadas, en calquera caso non se percibirá menos da metade da mencionada cantidade.

4.- O persoal con categoría de auxiliar, peón manipulador/a, auxiliar, e axudante, percibirá un complemento de 24,44 €/mes (14 pagas) a partir dos 18 meses de prestación de servizos na empresa.

Os complementos recollidos neste artigo terán unha revisión salarial segundo se contempla na Primeira e Segunda das Disposicións Adicionais.

ARTIGO 29º.-GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.

Toda persoa traballadora terá dereito a dúas mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes no equivalente a trinta días cada unha delas do salario fixado na táboa do convenio, incrementado, se é o caso, cos conceptos de complemento ad personam (que englobará tanto a antigüidade consolidada como os complementos salariais recoñecidos como condición máis beneficiosa) e complemento de permanencia. Aboaranse nos meses de xullo e decembro.

As situacións de I.T., derivadas de accidente laboral ou enfermidade profesional non afectarán á percepción íntegra das pagas extraordinarias.

ARTIGO 30º.-DEVENGO DAS GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.

Ó persoal que ingresase no transcurso do ano ou que cesase durante este, aboaránselle as dúas gratificacións extraordinarias de xullo e decembro en relación co tempo transcorrido desde a data do seu ingreso, para os primeiros, ou desde a última paga devengada, para os segundos, para o cal a fracción de mes se computará como unidade completa.

ARTIGO 31º.-PAGAMENTO DO SALARIO.

O pagamento do salario farase no lugar de traballo por períodos mensuais, en efectivo ou por calquera dos medios habituais, talón, che que, transferencia bancaria. Cando se opte por efectuarlo pagamento mediante transferencia bancaria, o aboamento en conta corrente ou libreta do/da traballador/a producirase na data habitual de pagamento.

O/a traballador/a poderá solicitar anticipos á conta do salario devengado.

ARTIGO 32º.-AXUDAS DE CUSTO E QUILOMETRAXE.

As axudas de custo para o persoal que por razóns de organización da empresa deba efectuar por orde desta desprazamentos fóra do Concello de Burela acadarán, para tódalas categorías profesionais, as seguintes contías:

-Axuda de custo completa, 30 €uros.

-Media axuda de custo, 15 €uros.

A persoa traballadora que por necesidades organizativas da empresa e logo de autorización desta, teña que se desprazar fóra do centro de traballo empregando o seu propio vehículo, percibirá por este concepto a suma de 0,25 €uros por quilómetro.

Se por motivos de desprazamento fose necesario pernoitar fóra da localidade en que radica o centro de traballo, a empresa adiantará a cantidade estimada do custo dos gastos, realizando o aboamento total ou, se é o caso, a diferenza previa entrega de factura acreditativa do gasto.

CAPÍTULO VIII

Réxime disciplinario, faltas e sancións

ARTIGO 33º.-FACULTADE PARA SANCIONAR.

As persoas traballadoras poderán ser sancionados pola dirección da empresa de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

ARTIGO 34º.-CLASIFICACIÓN DAS FALTAS.

Toda falta cometida por unha persoa traballadora clasificarase, atendendo á súa portancia, transcendencia e intención, en leve, grave ou moi grave.

ARTIGO 35º.-FALTAS LEVES.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. As de erro, demora ou negligencia na execución de calquera traballo que non produza perturbación no servizo encomendado.
2. As de puntualidade inferior a quince minutos, sempre que da demora non se derive prexuízo para o servizo que teña que prestar, caso no que terá a consideración de falta grave.

3. Abandona-lo traballo sen motivo xustificado, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia disto se lle ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente para os seus compañeiros de traballo, esta falta será considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
4. As discusións cos/as compañeiros/as de traballo. Se tales discusións quebrasen a orde e a disciplina do persoal da empresa, poderán ser consideradas como falta grave.
5. Pequenos descoidos na conservación dos materiais, útiles e ferramentas que a persoa traballadora utilice no seu cometido ou teña ó seu cargo.
6. Falta de aseo ou limpeza persoal que non produza queixa dos/as compañeiros/as de traballo.
7. Faltar ó traballo un día ó mes sen causa xustificada .

ARTIGO 36º.-FALTAS GRAVES.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas de puntualidade na presentación no posto de traballo non xustificadas e cometidas no período de dous meses. Abondará cunha soa falta cando tivese que relevar un ou a unha compañeira ou cando, como consecuencia desta, se lle causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

2. Faltar dun a tres días ao traballo durante un período de trinta días sen causa que o xustifique .

Abondará cunha soa falta cando tivese que relevar a un ou a unha compañeira ou cando, como consecuencia desta, se causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social ou ás retencións sobre salarios que se deban practicar para o seu posterior ingreso na Delegación de Facenda correspondente. Tanto a falta como o falseamento malicioso destes datos, consideraranse como falta laboral moi grave.

4. Non comunica-lo cambio de domicilio que experimente unha persoa traballadora nun prazo de quince días.

5. Entregarse a xogos ou distraccións durante o tempo de traballo.

6. Neglixencia ou descoido no traballo que afecte á boa marcha deste.

7. A imprudencia grave en actos de servizo, se implicase risco de accidente para el/ela ou para os/as seus/súas compañeiros/as ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave.

8. A simple desobediencia ós superiores en calquera materia de servizo, incluído a resistencia e obstrución a novos métodos de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo para a empresa ou para os/as compañeiros/as de traballo, poderá ser considerada como falta moi grave.

9. A incorrección ou falta de respecto cos/coas superiores/as, compañeiros/as e subordinados/as.

10. As faltas de aseo e limpeza que produzan queixas xustificadas dos/as compañeiros/as de traballo.

11. A repetición de faltas leves dentro dun semestre aínda que sexan de distinta natureza.

ARTIGO 37º.-FALTAS MOI GRAVES.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de catro meses, ou vinte en oito meses.

2. As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

3. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.

4. A reincidencia en faltas de insubordinación ou disciplina no cumprimento do servizo, considerándose como tal a negativa a efectua-lo traballo ordenado.

5. Causar accidentes graves por neglixencia ou imprudencia inescusable.

6. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza, de tal índole que produza queixas xustificadas dos/as seus/súas compañeiros/as de traballo.

7. A embriaguez e o estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.

8. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou dos/as seus/súas compañeiros/as de traballo, así como revelar, a elementos estraños á empresa, datos de reserva

abrigada.

9. A negligencia, a fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós/ás seus/súas compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.

10. Facer desaparecer, inutilizar, estragar ou causar desperfectos en materiais e útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, pesca que se almacene, trebellos e documentos da empresa.

11. A ocultación maliciosa de erras propios que causen prexuízos á empresa, así como a ocultación ó xefe respectivo dos incidentes ou demoras producidos no traballo, causante de danos graves.

12. Non dar conta inmediata ó/á xefe/a de calquera avaría ou accidente que acorra na maquinaria de frío, cámaras de conxelación ou instalacións.

13. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración ós/ás seus/súas xefes/as ou ós seus familiares, así como ós/ás seus/súas compañeiros/as e subordinados/as .

14. O acoso sexual ou por razón do sexo.

15. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometan na período dun semestre e fosen sancionadas .

ARTIGO 38º.-RÉXIME SANCIONADOR.

Correspóndelle á empresa a facultade de impar sancións nos termos do estipulado no presente convenio.

A sanción de faltas graves e moi graves requirirá comunicación por escrito tanto a persoa traballadora como ós/ás representantes das persoas traballadoras, facendo constar a data e os feitos que a motivaron.

Imposta a sanción, o seu cumprimento poderase dilatar ata seis meses despois da data de imposición .

ARTIGO 39º.-SANCIONES.

As sancións máximas que se lles poderán impar ós/ás que incorran nas faltas serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo dun ou dous días.

b) Por faltas graves:

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo de tres a sesenta días.

c) Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de sesenta e un días acento vinte días.

-Despedimento.

ARTIGO 40º.-PRESCRICIÓN.

Faltas leves: dez días. Faltas graves: vinte días. Faltas moi graves: sesenta días. Todas elas a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de teren cometido.

CAPÍTULO IX SEGURIDADE E HIXIENE

ARTIGO 41º.-OBRIGAS XERAIS.

No referente a este punto observárase en todo momento o disposto na lexislación vixente e en especial, o sinalado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos borais e a súa normativa de desenvolvemento

ARTIGO 42º.-VESTIARIO.

A empresa proverá anualmente o persoal de lonxa, máquinas e mantemento ou servizos xerais do seguinte vestiario de uso obrigatorio durante a xornada laboral:

a) Dúas fundas ou roupas similares , unha chaqueta impermeable e un par de botas de traballo para todo o persoal, así como un par de botas de cana alta para os/as que traballen en labores de baldeo ou en contacto con xeo.

b) Poñeranse á disposición do persoal que traballe de modo habitual en cámaras de frío equipos completos de chaqueta e pantalón ou funda completa isotérmica acordes ás temperaturas a que se vexan

sometidos/as.

CAPÍTULO X PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

ARTIGO 43º.-INCAPACIDADE TEMPORAL.

Nas situacións de IT, a empresa complementará as prestacións devengadas pola persoa traballadora de acordo co seguinte cadro:

a) As prestacións por Incapacidade temporal derivadas de enfermidade común ou accidente non laboral sen hospitalización serán complementadas, ata alcanza-lo 90% do salario correspondente ó/a traballador/a e durante todo o período de duración da I.T. No caso de que medie hospitalización da traballador/a, as prestacións serán complementadas pola empresa ata alcanza-lo 100% do salario que corresponda á persoa traballadora. Dita complemento do 100% farase dende o inicio da hospitalización e manterase durante un máximo de 12 meses dende o alta hospitalaria, esgotado este período voltaráse a complementar ata o 90% .

b) As prestacións da Seguridade Social derivadas de accidente laboral, e enfermidade profesional, requiran ou non hospitalización, serán complementadas pola empresa ata alcanza-lo 100% do salario que corresponda á persoa traballadora durante todo o período de duración da I.T..

ARTIGO 44º.-SEGURO DE ACCIDENTES.

A empresa, mediante a subscripción das correspondentes pólizas, cubrirá os seguintes riscos das persoas traballadoras :

a) Falecemento e invalidez permanente en grao de absoluta por accidente laboral ou enfermidade profesional, 41.620 €uros.

b) Invalidez permanente en grao de total derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, 32.825 €uros.

Estas cantidades serán de aplicación a partir da revisión da actual póliza, un mes dende a data de sinatura deste convenio.

ARTIGO 45º.-XUBILACIÓN PARCIAL E ANTICIPADA.

As partes acordan fomentar o uso do contrato de relevo. A partir da publicación deste convenio, aplicarase a normativa vixente sobre xubilación parcial e contrato de relevo en todos os supostos en que sexa solicitada polos/as traballadores/as.

Xubilación anticipada. Os/as traballadores/as poderán xubilarse anticipadamente sempre que reúnan os requisitos contemplados na normativa vixente, a empresa contratará a un/ha traballador/a que o/a substitúa.

Disposicións adicionais

Primeira.- O soldo base será o establecido nas táboas anexas.

En todo caso, a suma do soldo base e o complemento de permanencia, percibidos individualmente e en cómputo anual por cada traballador ha de acadar cando menos o importe do soldo mínimo interprofesional en cómputo anual fixado polo goberno.

De non acadarse tal importe en cómputo anual, complementarase mediante o percibo dun complemento denominado "complemento a S.M.I.".

Segunda.-Incrementos salariais durante a vixencia do presente convenio:

Incremento para o ano 2020:

-Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2020, aos conceptos retributivos actualizados do ano 2019 aplicaráselles o incremento do 1%.

Incremento para o ano 2021:

-Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2021, aos conceptos retributivos actualizados do ano 2020 aplicaráselles o incremento do 1%.

Terceira.- Revisión salarial.

Para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro, de cada ano, rexistre un incremento superior ó 0,5%, efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de cada ano.

Cuarta.- Lexislación complementaria. No non contemplado neste convenio estarase ó disposto no Estatuto dos Traballadores e demais lexislación de aplicación.

Quinta.- Cláusula de non Discriminación.

A empresa garantirá a igualdade real e efectiva de oportunidades entre homes e mulleres.

As devanditas accións estarán encamiñadas a promover a defensa e aplicación efectiva entre homes e mulleres, garantindo no ámbito laboral as mesmas oportunidades de ingreso e desenvolvemento profesional a todos os niveis.

A prestación dun traballo de igual valor retribuirase co mesmo salario, sen discriminación algunha.

ANEXO: TABOA SALARIAL 2020

| TECNICOS | 2020 |
|---------------------------------|------------|
| TITULADO SUPERIOR | 1.529.51 € |
| TITULADO MEDIO | 1.379.99 € |
| XEFE DE MAQUINAS | 1.481.13 € |
| PERSOAL ADTIVO. | |
| XEFE ADTIVO. | 14.81.13 € |
| TECADTIVO | 1.044.21 € |
| AUX ADTIVO | 903.49 € |
| PERSOAL DE LONXA | |
| XEFE CANCHA | 1.481.13 € |
| POXADOR | 1.275.87€ |
| OF LONXA | 987.03 € |
| AX. LONXA | 903.49 € |
| FRIO.MANTEM. SERV.XERAIS | |
| MAQUINISTA | 987.03 € |
| ESP.CONDUCTOR.GUINDASTREIRO | 987.03 € |
| PEON MANIP./ESTIBADOR | 903.49 € |
| AX MAQUINAS | 903.49 € |
| AX . OFICIOS VARIOS | 903.49 € |
| COMPLEMENTOS | |
| PERMANENCIA | 60.32 € |
| TURNIC./DISPONIB | 60.32 € |
| NOCTURN | 60.32 € |
| FESTIVOS | 82.58 € |
| COMPLEMENTO AUXILIARES | 24,44 € |

R. 0175

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o acordo de revisión salarial e días inhábiles para o ano 2021 do Convenio Colectivo Provincial para a Industria de Ebanistería e Afíns de Lugo, (Código número 27000245011982) asinado o día 16 de decembro de 2020, pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T., CC.OO. e C.I.G., 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 acordo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

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

Lugo, 15 de xaneiro de 2021.- A xefa do servizo de Emprego e Economía Social, P.A. (Artigo 57.3 Decreto 215/2020, do 3 de decembro), Rocío Rebolo Serén.

ACTA DE ACORDO_CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA A INDUSTRIA DE EBANISTERÍA E AFÍNS DE LUGO

ASISTENTES

Pola Asociación Provincial de

Empresarios de Ebanistería de Lugo

PATRICIA LÓPEZ LÓPEZ (DNI 33996961V)

MARIO CARBALLO LAMA (DNI 33316746G)

Polas Centrais Sindicais

UGT [53,85%]

CARLOS GARCÍA VAZQUEZ (DNI 11922182V)

DIEGO JOSÉ CHAO RUBAL (DNI 33998011D)

CC.OO. [30,77%]

JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI 33851807Q)

CIG

ALFONSO LOSADA RODRÍGUEZ (DNI 76578117P)

En Lugo, sendo as 11.00 horas do día 16 de decembro de 2020, reúnenos nos locais da Confederación de Empresarios de Lugo [Pz. Santo Domingo, nº. 6-8, 2º] as persoas á marxe relacionadas, membros todas elas da Comisión Negociadora do Convenio Colectivo Provincial para a Industria de Ebanistería e Afíns de Lugo.

Logo dos debates oportunos, adóptanse os seguintes

ACORDOS:

Primeiro.- Aprobar as táboas salariais para o ano 2021 do Convenio Colectivo Provincial para a Industria de Ebanistería e Afíns de Lugo de conformidade co previsto no artigo 10 do Convenio en vigor, para o que as partes contan coa capacidade legal necesaria e suficiente, segundo se acredita coa Acta de Constitución da Comisión Negociadora.

Segundo.- O importe do plus de especial cualificación previsto no artigo 32 do Convenio en vigor para o ano 2021 será de 663,24 euros anuais, a cobrar en doce mensualidades a razón de 55,27 euros mensuais.

Terceiro.- De conformidade co previsto no artigo 7 do Convenio Colectivo Provincial para a Industria de Ebanistería e Afíns de Lugo, para os supostos nos que tivera lugar no exercicio 2021 un exceso sobre a xornada anual de traballo de 1.752 horas, cada traballador/a disfrutará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos os seguintes, nos termos indicados no texto do Convenio:

- 15 de febreiro de 2021
- 26 de xullo de 2021
- 11 de outubro de 2021
- 7 de decembro de 2021

Cuarto.- Os atrasos por diferencias de salarios consecuencia da aprobación das táboas salariais do ano 2021 se abonarán aos traballadores no prazo de dous meses a contar dende a publicación das mesmas no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Quinto.- Remitir a presente Acta á Autoridade Laboral competente aos efectos legais oportunos con canta información e documentación resulte necesaria.

Sexto.- Aos efectos do rexistro e depósito dos presentes acordos para o exercicio 2021 do Convenio Colectivo Provincial para a industria de ebanistería e afíns de Lugo, autorízase a D^a. Guadalupe Hervera Iglesias, titular del D.N.I. núm. 33.321.188F, e responsable de negociación colectiva da Confederación de Empresarios de Lugo, á presentación da solicitude de inscrición correspondente ante o Rexistro da autoridade laboral competente, facilitando todos os datos relativos ás partes asinantes, data de firma, ámbito persoal, funcional, territorial e temporal e actividades económicas cubertas e cantos outros sexan necesarios. Do mesmo xeito se lle autoriza a D^a. Guadalupe Hervera Iglesias á presentación, xunto coa solicitude de inscrición, de canta documentación sexa necesaria para tal inscrición.

E en proba de conformidade, firman a presente Acta as persoas ao marxe relacionadas en lugar e data indicados no encabezamento.

Fdo.: Patricia López López

Fdo.: Manuel López Insua

Fdo.: Mario Carballo Lama

Fdo.: Carlos García Vázquez

Fdo.: Diego José Chao Rubal

Fdo.: José M. Brea Méndez

Fdo.: Alfonso Losada Rodríguez

TÁBOA SALARIAL 2021**CONVENIO COLECTIVO EBANISTERÍA DE LUGO**Vixencia dende o 01/01/2021

| GRUPOS PROFESIONAIS | SALARIO MES | SALARIO ANUAL |
|----------------------------|--------------------|----------------------|
| Grupo Profesional 1 | 1.636,58 | 22.912,12 |
| Grupo Profesional 2 | 1.534,10 | 21.477,40 |
| Grupo Profesional 3 | 1.431,96 | 20.047,44 |
| Grupo Profesional 4 | 1.409,21 | 19.728,94 |
| Grupo Profesional 5 | 1.381,58 | 19.342,12 |
| Grupo Profesional 6 | 1.352,33 | 18.932,62 |
| Grupo Profesional 7 | 1.352,33 | 18.932,62 |

Notas:

(1) Os traballadores contratados como Oficiais de 1ª ao 6 de xuño de 2014 percibirán, a maiores do salario correspondente ao Grupo Profesional 5, o plus de especial cualificación previsto no artigo 32 do Convenio.

(2) O importe do quinquenio consolidado para cada traballador será, no seu caso, o que tiveran recoñecido nas táboas salariais de aplicación no ano 2013.

R. 0176

CONCELLOS**BEGONTE***Anuncio***INFORMACIÓN PÚBLICA**

Aprobada provisionalmente polo Pleno desta Corporación Municipal, na sesión ordinaria de data 22 de xaneiro de 2021, a Ordenanza Municipal Reguladora da concesión de subvencións para obras de conservación e rehabilitación ou de construción nova de vivendas; conforme ao establecido no artigo 17.1 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, expónse ao público na secretaría municipal polo prazo de trinta días hábiles, contados desde o seguinte ao da inserción do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, aos efectos do seu exame e da presentación das reclamacións que se estimen oportunas.

No suposto de non presentarse reclamacións á mesma entenderase dito acordo elevado a definitivo.

Begonte, 22 de xaneiro de 2021. - O Alcalde- Presidente, José Ulla Rocha.

R. 0179

A FONSAGRADA*Anuncio***Delegación de competencias por substitución transitoria do Alcalde da Corporación**

Expediente número: 20/2021

Asunto: Anuncio no Boletín Oficial da Provincia

Por motivos de prevención e contención do COVID - 19, e non sendo posible realizar as funcións propias da Alcaldía debido á situación de confinamento voluntario do Presidente da Corporación durante o período de

tempo que vai dende o día 25 de xaneiro ata o 31 de xaneiro de 2021, e de conformidade do disposto nos artigos 23.3 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das Bases de Réxime Local, e de acordo cos artigos 44 e 47 do Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais, aprobado por Real Decreto 2568/1986, do 28 de novembro e conforme co previsto no artigo 63 da Lei 5/1997 de 22 de xullo, de Administración Local de Galicia; procedeuse mediante resolución 2021-0016 á delegación da totalidade das funcións da Alcaldía deste Concello, na segunda tenente de alcalde, Dona María del Mar Testa Díaz, día 25 de xaneiro ata o 31 de xaneiro de 2021, ambos inclusive.

A Fonsagrada, 25 de xaneiro de 2021.- O Alcalde, Carlos López López.

R. 0180

MURAS

Anuncio

Acordo do Pleno do Concello de Muras polo que se aproba definitivamente a relación dos propietarios e titulares de dereitos afectados por procedemento de expropiación.

Mediante acordo do Pleno de data 27.01.2021, aprobouse a relación concreta e individualizada e valorada dos bens a ocupar con carácter de urxencia para a execución da obra de mellora do saneamento no núcleo da Igrexa, do tenor literal seguinte:

Expediente 58/2020 relativo á expropiación por procedemento de urxencia dos seguintes bens:

| REF. CATRASTRAL | TITULAR | POBOACIÓN |
|----------------------|--|---------------|
| 1163601PJ1116S0001AI | J.M. BELLO GOMEZ (HERDEIROS DE) | VIVEIRÓ-MURAS |
| 27033A020001900000FX | J.M. BELLO GOMEZ (HERDEIROS DE) | VIVEIRÓ-MURAS |
| 1163602PJ1116S0001BI | NARCISO BELLO GOMEZ (HERDEIROS DE) | VIVEIRÓ-MURAS |

Visto que, con data 26 de xaneiro de 2021 publícase no DOGA nº 16 Decreto 7/2021 de 14 de xaneiro mediante a que se declara a urxente ocupación dos terreos realizada polo Consello de Goberno da Comunidade Autónoma

Realizada a tramitación legalmente establecida e visto o Informe de Secretaría de data 26.01.2021, propónse ao Pleno a adopción do seguinte,

PRIMEIRO.- Aprobar con carácter definitivo a relación concreta e individualizada dos bens ou dereitos a ocupar con carácter de urxencia, obrante no expediente, así como a designación nominal dos interesados cos que deben entenderse os sucesivos trámites.

SEGUNDO.- Que, no día 11 de febreiro de 2021 ás 12.00 horas, na Igrexa- Viveiró, nas parcelas cos números de referencia catastral 1163601PJ1116S0001AI, 27033A020001900000FX e 1163602PJ1116S0001BI, comparezan o representante da Administración, acompañado dun perito e do Alcalde ou Concelleiro en que delegue, e reunidos cos propietarios e demais interesados que concorran, e levanten Acta previa á ocupación.

TERCEIRO.- Notificar aos afectados o día e a hora en que se levantará a Acta previa de ocupación para que poidan cumprir coa obrigación de comparecer. A notificación deberá realizarse cunha antelación mínima de oito días á data prevista para o levantamento da acta.

CUARTO.- Publicar edictos nos taboleiros oficiais e, en resumo, no *Boletín Oficial da Provincia* e no xornal O Progreso de Lugo, coa mesma antelación mínima de oito días á data prevista para o levantamento da acta.

Así mesmo, estará a disposición dos interesados na sede electrónica deste Concello muras.sedelectronica.gal.

De conformidade co artigo 52 da Lei 16 de decembro de 1954 sobre Expropiación Forzosa, *procederáse a levantar a Acta previa de ocupación dos bens* obxecto da expropiación na Igrexa-Viveiró que se vai a expropiar, o día 12 de febreiro de 2021, ás 12.00 horas.

No día e hora anunciados constituiranse na leira que se trate de ocupar o representante da Administración, acompañado dun perito e do Alcalde ou Concelleiro en que delegue, e reunidos cos propietarios e demais interesados que concorrán, levantarán un acta, na que describirán o ben ou dereito expropiable e faranse constar todas as manifestacións e datos que acheguen uns e outros e que sexan útiles para determinar os dereitos afectados, os seus titulares, o valor daqueles e os prexuízos determinantes da rápida ocupación

Muras, 28 de xaneiro de 2021.- O Alcalde, Manuel Requeijo Amejo.

R. 0224

QUIROGA

Anuncio

APROBACIÓN DEFINITIVA ORZAMENTO 2021

De conformidade cos artigos 112 da Lei 7/85, do 2 de abril e 169.3 do Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da lei reguladora das facendas locais, o Pleno do Concello, en sesión ordinaria celebrada o día 28 de decembro de 2020, adoptou o acordo de aprobación inicial do Orzamento Xeral desta entidade para o exercicio económico de 2021, que resultou definitivo ao non se ter presentado reclamacións durante o período de exposición pública, segundo o anuncio publicado no **BOP nº 300, do 31 de xaneiro de 2020**. Faise público que o orzamento ascende, tanto no estado de gastos como no estado de ingresos, á cantidade de **CATRO MILLÓNS CENTO SESENTA E TRES MIL CATROCENTOS EUROS, (4.163.400,00 €)**, correspondendo a cada capítulo as cantidades que a continuación se expresan, SEGUNDO o seguinte detalle:

ESTADO DE GASTOS

| Clasificación Económica | Importe |
|---|-----------------------|
| Capítulo 1. Gastos de persoal | 1.764.400,00 € |
| Capítulo 2. Compra de bens correntes e servizos | 1.344.000,00 € |
| Capítulo 3. Gastos financeiros | 22.500,00 € |
| Capítulo 4. Transferencias correntes | 160.000,00 € |
| Capítulo 5. Fondo de continxencia | 10.000,00 € |
| Total Gastos correntes | 3.300.900,00 € |
| Capítulo 6. Investimentos reais | 687.500,00 € |
| Capítulo 7. Transferencias de capital | 60.000,00 € |
| Capítulo 9. Pasivos financeiros | 115.000,00 € |
| Total Gastos de capital | 862.500,00 € |
| Orzamento de Gastos 2021 | 4.163.400,00 € |

ESTADO DE INGRESOS

| Clasificación Económica | Importe |
|--------------------------------------|----------------|
| Capítulo 1. Impostos directos | 1.234.000,00 € |
| Capítulo 2. Impostos Indirectos | 12.000,00 € |
| Capítulo 3. Taxas e outros ingresos | 537.300,00 € |
| Capítulo 4. Transferencias correntes | 1.726.800,00 € |

| | |
|--------------------------------------|-----------------------|
| Capítulo 5. Ingresos patrimoniais | 17.300,00 € |
| Total ingresos correntes | 3.527.400,00 |
| Capítulo 7. Transferencia de capital | 336.000,00 € |
| Capítulo 9. Pasivos financeiros | 300.000,00 € |
| Total Ingresos de capital | 636.000,00 € |
| Orzamento de Ingresos 2021 | 4.163.400,00 € |

Na referida sesión tamén se acordou aprobar o cadro de persoal desta entidade que, de conformidade co que preceptúa o art. 127 do Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, reproducéase a continuación:

ANEXO DE PERSOAL - Persoal funcionario

| Praza/Posto | Escala | Subescala | Grupo | CD | Situación |
|-----------------------------|-----------------|-------------------------|-------|----|-----------|
| Secretaría | Hab. Nacional | Secretaría-Intervención | A1/A2 | 26 | P - CS |
| Administrativo Admón. Xeral | Admón. Xeral | Administrativa | C1 | 22 | V |
| Administrativo Admón. Xeral | Admón. Xeral | Administrativa | C1 | 22 | P |
| Administrativo Admón. Xeral | Admón. Xeral | Administrativa | C1 | 22 | P |
| Secretaría Dirección | Admón. Xeral | Administrativa | C1 | 22 | P |
| Subalerno | Admón. Xeral | Subalterna | E | 13 | V |
| Policía Municipal | Admón. Especial | Servizo Especial | C1 | 22 | P |
| Policía Municipal | Admón. Especial | Servizos Especiais | C1 | 22 | P |
| Traballadora Social | Admón. Especial | Técnica | A2 | 24 | P |
| Administrativo Admón. Xeral | Admón. Especial | Administrativa | C1 | 22 | P |
| Director Museo | Admón. Especial | Técnica | A1 | 24 | P |
| Directora Casa da Cultura | Admón. Especial | Técnica | A2 | 24 | P |
| Conserxe Casa da Cultura | Admón. Especial | Subalterna | E | 13 | V |
| Enxeñeiro Técnico Agrícola | Admón. Especial | Técnica | A1/A2 | 24 | P |
| Peón | Admón. Especial | Subalterna | E | 13 | P |

ANEXO DE PERSOAL - Persoal laboral fixo

| Praza | Postos | Tipo de xornada |
|--------------------------------------|--------|------------------|
| Técnico actividades deportivas | 1 | Xornada completa |
| Arquitecta/o municipal | 1 | Xornada completa |
| Subalternos-Conserxe Casa da Cultura | 1 | Xornada completa |

| | | |
|-----------------------|---|------------------|
| Servizo de augas | 2 | Xornada completa |
| Servizo Recollida RSU | 1 | Xornada completa |

ANEXO DE PERSOAL - Persoal laboral temporal e indefinido

| Praza | Postos | Tipo de xornada |
|---|---------------|------------------------|
| Orientación laboral | 1 | Xornada completa |
| Electricista concello | 1 | Xornada completa |
| Telefonista concello | 1 | Xornada completa |
| Limpadora concello | 1 | Xornada completa |
| Limpadora polideportivo | 1 | Media xornada |
| Persoal atención instalacións culturais | 3 | Media xornada |
| Servizos administrativos | 2 | Xornada completa |
| Auxiliar administrativa ARI | 1 | Xornada completa |
| Conserxe colexio | 1 | Media xornada |
| Servizos RTMQ | 3 | Xornada completa |
| Técnico medio ambiente | 2 | Xornada completa |
| Xardineiro | 1 | Xornada completa |
| Limpeza colexio | 1 | Media xornada |
| Peón servizo de augas | 1 | Xornada completa |
| Grupo Emerxencia Supramunicipal | 6 | Xornada completa |
| Persoal Centro Social e Centro de Día | 4 | Xornada completa |
| Educadora familia | 1 | Xornada completa |
| Psicóloga CIM | 1 | Media xornada |
| Avogada CIM | 1 | Xornada completa |

De conformidade co preceptuado no artigo 171.1 do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da lei reguladora das facendas locais, contra a aprobación definitiva do orzamento municipal poderá interpoñerse directamente recurso contencioso - administrativo no prazo de dous meses a contar desde o día seguinte ao de publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

Quiroga, 26 de xaneiro de 2021.- O Alcalde, Julio Álvarez Núñez.

TABOADA

*Anuncio***PUBLICACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN PUNTUAL DA RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO DO CONCELLO DE TABOADA**

O Pleno do Concello de Taboada, en sesión extraordinaria celebrada en data 25 de novembro de 2020, acordou aprobar a modificación puntual da Relación de Postos de traballo do Concello de Taboada, resultando o acordo elevado a definitivo ante a ausencia de reclamacións durante o prazo de exposición ao público.

De conformidade co establecido no artigo 127 do real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, polo que se aproba o Texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local, por medio do presente anuncio procédese á publicación da modificación resulta ser a seguinte:

FUNCIONARIOS:

| <u>PUESTO</u> | <u>CÓDIGO</u> | <u>MODIFICACIÓN</u> | <u>DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN</u> |
|-------------------------|---------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| Auxiliar Administrativo | 1006 | -Ocupado -Funcións do posto | Adaptación de funcións |

LABORAL FIXO:

| <u>PUESTO</u> | <u>CÓDIGO</u> | <u>MODIFICACIÓN</u> | <u>DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN</u> |
|------------------------------------|---------------|---------------------|--|
| 2 POSTOS LIMPADOR | 200A | CREACIÓN | Creación postos como consecuencia proceso consolidación emprego temporal |
| MONITOR DEPORTES/TÉCNICO DEPORTIVO | 4002 | CREACIÓN | Creación posto como consecuencia proceso consolidación emprego temporal |

Taboada, 25 de xaneiro de 2021.- O Alcalde, Ramiro Moure Ansoar.

R. 0188

MANCOMUNIDADE DA TERRA CHÁ

*Anuncio***Elevación automática a definitivo do acordo de aprobación inicial do orzamento de 2021, cadro e plantilla de persoal.**

Finalizado o prazo de exposición ao público do acordo de aprobación inicial do Orzamento do exercicio 2021, as súas Bases de Execución, Cadro e Plantilla de Persoal, adoptado polo Xunta Plenaria da Mancomunidade de Municipios da Terra Cha (Lugo), en sesión celebrada o 22 de decembro de 2020, sen que fora presentada alegación ou reclamación algunha, de conformidade co establecido no artigo 169 do Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, o referido acordo elévase automaticamente a definitivo.

En cumprimento do disposto no citado artigo 169 do citado Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, no artigo 20.2 do Real Decreto 500/1990, do 20 de abril, e no 75 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das Bases de Réxime Local, faise público o resume por capítulos do referido orzamento, así como o cadro e plantilla de persoal, e as indemnizacións e asistencias:

A) RESUME POR CAPÍTULOS DOS ESTADOS DE GASTOS E INGRESOS DO ORZAMENTO XERAL DO EXERCICIO 2021:

ESTADO DE GASTOS

| Capítulo | Expresión | Crédito inicial € |
|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| 1. | Gastos de persoal | 341.528,98 |
| 2. | Gastos en bens correntes e servizos | 61.332,17 |
| 3. | Gastos financeiros | 1.331,48 |
| 4. | Transferencias correntes | 0,00 |
| TOTAL OPERACIÓNS CORRENTES | | 404.192,63 |
| 6. | Investimentos reais | 0,00 |
| 7. | Transferencias de capital | 0,00 |
| TOTAL OPERACIÓNS NON FINANCEIRAS | | 404.192,63 |
| 8. | Activos financeiros | 3.000,00 |
| 9. | Pasivos financeiros | 0,00 |
| TOTAL OPERACIÓNS FINANCEIRAS | | 3.000,00 |
| TOTAL ESTADO DE GASTOS | | 407.192,63 |

ESTADO DE INGRESOS

| Capítulo | Expresión | Crédito inicial € |
|----------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| 1. | Impostos directos | 0,00 |
| 2. | Impostos indirectos | 0,00 |
| 3. | Taxas e outros ingresos | 0,00 |
| 4. | Transferencias correntes | 403.932,63 |
| 5. | Ingresos patrimoniais | 260,00 |
| TOTAL OPERACIÓNS CORRENTES | | 404.192,63 |
| 6. | Alleamento de inversións reais | 0,00 |
| 7. | Transferencias de capital | 0,00 |
| TOTAL OPERACIÓNS NON FINANCEIRAS | | 404.192,63 |
| 8. | Activos financeiros | 3.000,00 |
| 9. | Pasivos financeiros | 0,00 |
| TOTAL OPERACIÓNS FINANCEIRAS | | 3.000,00 |
| TOTAL ESTADO DE INGRESOS | | 407.192,63 |

B) ANEXO DE PERSOAL.**A) FUNCIONARIOS DE CARREIRA**

| DENOMINACION | NUMERO PRAZAS | SITUACIÓN/OBSERVACIÓNS | GRUPO |
|--|---------------|------------------------------------|-------|
| 1.-HABILITACION DE CARACTER ESTATAL | | | |
| 1.1. Secretaria- Intervención | 1 | Acumulación función 15% da xornada | A1 |
| 1.2. Tesourería | 1 | Acumulación función 15% da xornada | A1 |
| Administrativa | 1 | Vacante (cuberto interino) | C1 |

B) PERSOAL LABORAL FIXO

| DENOMINACION | NUMERO PRAZAS | SITUACIÓN/OBSERVACIÓNS |
|-----------------------|---------------|----------------------------|
| Traballadora social | 1 | En propiedade |
| Arquitecto técnico | 1 | En propiedade |
| Traballadora social | 2 | Vacante (cuberto interino) |
| Oficial 1ª- Conductor | 1 | Vacante (cuberto interino) |

C) PERSOAL LABORAL TEMPORAL

| DENOMINACION | NUMERO PRAZAS |
|---------------------|---------------|
| Traballadora social | 2 |
| Conductor | 1 |
| Conductor | 1 |

C) INDEMNIZACIÓNS E ASISTENCIAS:

Asistencia a órganos colexiados dos cargos electos sen dedicación parcial ou exclusiva:

a) Por asistencias ás sesión da Xunta Plenaria: 200,00 Euros brutos sesión/corporativo.

b) Por asistencias ás sesión da Comisión Permanente: 100,00 Euros brutos sesión/corporativo.

Aqueles membros da Corporación que realicen comisión de servizo fora do término municipal do municipio de orixe terán dereito a ser indemnizados nas condicións e polas contías fixadas na normativa estatal sobre indemnizacións por razón do servizo.

De conformidade co establecido no artigo 171 do Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, o presente acordo pon fin á vía administrativa e contra o mesmo poderá interpoñerse directamente recurso contencioso-administrativo, no prazo de dous meses, a contar desde o día seguinte ó de publicación deste anuncio no Boletín Oficial da provincia de Lugo, ante o Xulgado do Contencioso Administrativo competente, de acordo co disposto na Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora de dita xurisdicción, sen que a súa interposición suspenda por sí soa a aplicación do orzamento definitivo aprobado pola Corporación.

Cospeito, 26 de xaneiro de 2021.- O presidente, Armando Castosa Alvaríño.

R. 0193