



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE DE LUGO. SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

Resolución sobre o calendario laboral do ano 2022 para a Provincia de Lugo

O DECRETO 97/2021, do 10 de xuño, polo que se determinan as festas da Comunidade Autónoma de Galicia do calendario laboral para o ano 2022, recolle no artigo 2 o seguinte:

"Conforme o disposto no artigo 37.2 do Estatuto dos traballadores, no artigo 46 do Real decreto 2001/1983, do 28 de xullo, e no artigo 1.11 do Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo, tamén serán inhábiles para o traballo, retribuídas e non recuperables, dúas festas locais, propostas polo órgano municipal competente dos respectivos concellos, cuxa publicación no boletín oficial de cada unha das provincias da comunidade autónoma será determinada pola persoa titular da xefatura territorial da Consellería de Emprego e Igualdade. As ditas festas locais publicaranse, así mesmo, no Diario Oficial de Galicia".

Á vista do que antecede, esta Xefatura Territorial da Consellería de Emprego e Igualdade elabora, para a provincia de Lugo, o seguinte

Calendario laboral 2022

Decláranse inhábiles para o traballo, retribuídas e non recuperables, no ámbito de cadanxeu concello segundo a proposta dos mesmos, as datas recollidas na táboa anexa.

Todas as empresas da provincia deberán ter exposto nun lugar visible do centro de traballo o calendario laboral para o ano 2022, de conformidade co establecido no artigo 34.6 do Estatuto dos Traballadores, para coñecementos e consulta dos traballadores.

En Lugo, 8 de outubro de 2021.- A Xefa Territorial, Pilar Fernández López.

Concello	Data 1	Denominación 1	Data 2	Denominación 2
Abadín	01/03/22	Martes de Entroido	27/09/22	San Cosme da Montaña
Alfoz	01/03/22	Martes de Entroido	01/08/22	Festa dos Chóferes
Antas de Ulla	01/03/22	Martes de Entroido	08/09/22	Virxe dos Remedios
Baleira	01/03/22	Martes de Entroido	12/08/22	San Cristóbal
Baralla	01/03/22	Martes de Entroido	29/08/22	Festivo Local
Barreiros	01/03/22	Martes de Entroido	24/08/22	San Bartolo
Becerreá	01/03/22	Martes de Entroido	14/09/22	Santo Ecce Homo
Begonte	01/03/22	Martes de Entroido	29/06/22	Festividade de San Pedro
Bóveda	01/09/22	Festividade de San Xil	15/09/22	Divino Ecce-Homo
Burela	01/03/22	Martes de Entroido	06/06/22	Luns das festas patronais
Carballido	26/07/22	Festivo local	16/08/22	Festivo local
Castro de Rei	01/03/22	Martes de Entroido	08/08/22	Luns seguinte ao San Roque e Dulce Nome de María
Castroverde	01/03/22	Martes de Entroido	26/07/22	Santago Apóstolo
Cervantes	01/03/22	Martes de Entroido	20/05/22	Nosa Señora dos Remedios
Cervo	01/03/22	Martes de Entroido	16/08/22	San Roque
Chantada	30/08/22	Festa da empanada	08/09/22	Nosa Señora do Faro
Corgo (O)	01/03/22	Martes de Entroido	05/10/22	San Froilán
Cospeito	01/03/22	Martes de Entroido	08/09/22	Nosa Señora Virxe do Monte
Foloso do Caurel	19/08/22	Festas Patronais de Foloso	09/12/22	Ponte da Constitución
Fonsagrada (A)	01/03/22	Martes de Entroido	09/09/22	Festas Patronais de A Fonsagrada
Foz	16/07/22	Virxe do Carme	10/08/22	San Lourenzo
Friol	01/03/22	Martes de Entroido	11/07/22	Luns de Santa Isabel
Guitiriz	01/03/22	Martes de Entroido	08/08/22	Luns despois de Pardiñas

Concello	Data 1	Denominación 1	Data 2	Denominación 2
Guntín de Pallares	01/03/22	Martes de Entroido	04/07/22	Luns das festas de Guntín
Incio (O)	01/03/22	Martes de Entroido	16/05/22	San Eufrasio
Láncara	01/03/22	Martes de Entroido	22/08/22	Luns de San Roque
Lourenzá	01/03/22	Martes de Entroido	29/08/22	Luns do Conde Santo
Lugo	01/03/22	Martes de Entroido	05/10/22	San Froilán
Meira	01/03/22	Martes de Entroido	16/08/22	San Roque
Mondoñedo	12/09/22	Luns dos Remedios	18/10/22	As San Lucas
Monforte de Lemos	19/04/22	Martes de Pascua	13/06/22	San Antón
Monterroso	01/03/22	Martes de Entroido	29/09/22	San Miguel
Muras	01/03/22	Martes de Entroido	27/06/22	Luns posterior ás festas de San Pedro de Muras
Navia de Suarna	01/03/22	Martes de Entroido	19/09/22	Virxe das Dores
Negueira de Muñiz	01/03/22	Martes de Entroido	16/08/22	Festividade da Virxe da Veiga
Nogais (As)	01/03/22	Martes de Entroido	05/08/22	Festa do Emigrante
Ourol	13/05/22	Nosa Señora de Fátima	22/08/22	Luns de Naseiro
Outeiro de Rei	01/03/22	Martes de Entroido	04/07/22	Luns de Santa Isabel
Palas de Rei	28/01/22	San Tirso	14/09/22	Ecce-Hommo
Pantón	01/03/22	Martes de Entroido	22/08/22	Festas locais
Paradela	01/03/22	Martes de Entroido	29/09/22	San Miguel
Páramo (O)	01/03/22	Martes de Entroido	10/06/22	Festas de Primaveira
Pastoriza (A)	01/03/22	Martes de Entroido	18/10/22	San Lucas
Pedrafita do Cebreiro	13/06/22	San Antón	09/09/22	Romería Santo Milagre do Cebreiro
Pobra de Brollón	01/03/22	Martes de Entroido	17/06/22	Día seguinte ao Corpus Christi
Pol	01/03/22	Martes de Entroido	24/08/22	Festa do emigrante

Concello	Data 1	Denominación 1	Data 2	Denominación 2
Pontenova (A)	01/03/22	Martes de Entroido	10/10/22	Luns das Feiras
Portomarín	01/03/22	Martes de Entroido	05/09/22	Santo Cristo das Victorias
Quiroga	18/04/22	Luns de Pascua	11/11/22	San Mart ño
Rábade	01/03/22	Martes de Entroido	13/08/22	Nosa Señora da Asunción
Ribadeo	16/08/22	San Roque co-patrono da vila	08/09/22	Santa María del Campo
Ribas de Sil	16/08/22	Festas Patronais San Roque	31/10/22	San Claudio
Ribeira de Piquín	01/03/22	Martes de Entroido	22/04/22	Festividade de San Xurxo
Riotorto	01/03/22	Martes de Entroido	29/06/22	San Pedro
Samos	11/07/22	Luns de San Benito	17/08/22	Feira de Lóuzara
Sarria	27/06/22	Festas Patronais de San Xoan	08/09/22	Virxe dos Remedios
Saviñao (O)	01/03/22	Martes de Entroido	09/08/22	Festas locais de Escairón
Sober	08/09/22	Romería de Cadeiras	19/09/22	Festa do Carmen Sober
Taboada	01/03/22	Martes de Entroido	08/09/22	Festas das Fachas de Castelo
Trabada	25/04/22	Festivo local	16/08/22	Festivo Local
Triacastela	01/03/22	Martes de Entroido	17/08/22	San Mamede
Valadouro (O)	01/03/22	Martes de Entroido	09/09/22	Festa do Oito
Vicedo (O)	01/03/22	Martes de Entroido	08/08/22	Santo Estevo
Vilalba	31/08/22	San Ramón	01/09/22	Santa María
Viveiro	01/03/22	Martes de Entroido	16/08/22	San Roque
Xermade	01/03/22	Martes de Entroido	08/08/22	Luns de Santa María
Xove	01/03/22	Martes de Entroido	22/08/22	Festas patronais

Lugo, 8 de outubro de 2021.- A Xefa Territorial, Pilar Fernández López.

R. 2915

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa NUEVA GALIMPLANT, S.L.U. (Código 27100212012017), asinado o día 28 de setembro de 2021, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 6 de outubro de 2021 . - A xefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA NUEVA GALIMPLANT S.L.U.

Capítulo I Unidades de Negociación

Art. 1.- Comisión negociadora

Se manifiesta que, en la negociación del presente Convenio, la Empresa quedará representada en la persona de Dña. Leana Kathleen Bragança Gomes, en calidad de Administradora de la patronal.

De otra parte, los trabajadores estarán representados por Dña. Mirela Ferizovic Korjenic, Dña. Mª Estrella Castedo López, D. Cesareo Beltrán Sampedro, D. César No Cortiñas y D. Oscar V. López Iglesias en su calidad de Comité de Empresa. Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos con legitimación suficiente para negociar, de acuerdo con el Título III del Estatuto de Trabajadores vigente, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Capítulo II Disposiciones generales

Art. 2.- Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo será de obligada aplicación para todos los/as trabajadores/as de la empresa NUEVA GALIMPLANT S.L.U., e igualmente a aquellos que resulten contratados en un futuro, durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Art 3.- Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal que se encuentre prestando sus servicios, en las instalaciones de la empresa NUEVA GALIMPLANT S.L.U., en sus distintas categorías profesionales. A excepción de la figura de Administrador/a, que se encuentra liberada a efectos de política salarial y de jornada.

Art 4.- Ámbito temporal, vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a 1 de octubre de 2021 independientemente de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Galicia o el Boletín Oficial Provincial correspondiente según su ámbito territorial, y de la firma del mismo. Extendiendo su vigencia hasta el 30 de septiembre de 2023.

Las partes podrán acordar, de común acuerdo, su prórroga en todo, o en parte, del Convenio Colectivo. La prórroga será tácita, en caso de que no medie denuncia por ninguna de las partes entre los 6 y 4 meses anteriores a su vencimiento, por una anualidad natural.

Capítulo III Clasificación profesional

Art. 5.- Organización del trabajo

La organización del trabajo: programación, clasificación, distribución en las áreas de la empresa, y condiciones generales de prestación del mismo, serán facultades reservadas a la Dirección de la empresa; si bien, tendrán las limitaciones impuestas por la normativa legal de obligada obediencia y el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

Art. 6.- Niveles y categorías profesionales.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo se clasificarán en Grupos Profesionales en atención a las funciones que desarrollan y aptitudes profesionales. Con esta estructura profesional pretende obtenerse una más razonable estructura productiva.

Se entiende por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, independientemente de la titulación, y el contenido general de la prestación. Dentro de cada grupo, existen diferentes niveles, que establecerán como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, las funciones correspondientes de cada Grupo Profesional que corresponden al nivel asignado. Con el objeto de lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin mermar dignidad, oportunidad de promoción, justa retribución ni discriminación alguna por edad, sexo u otra índole.

Son factores de valoración para la contratación de trabajadores en un determinado grupo profesional y nivel, los siguientes: mando, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

Descripción de los Grupos profesionales

Grupo Profesional I: Producción

Grupo Profesional II: Administración

Grupo Profesional III: Oficios Varios.

Grupo profesional Producción

Nivel 1. Técnico/a responsable

Criterios generales: Los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo dominan perfectamente todas las ramas de la prótesis, con responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los trabajos, en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de prótesis dentales. Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos y en la programación y organización del laboratorio. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incorporan en el presente nivel los/as técnicos/as responsables de los departamentos de Producción, Calidad, I+D y Almacén.

Formación: Técnico/a Superior Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada por su experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
2. Responsabilidad técnica del laboratorio o de una o varias secciones del mismo.
3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos y programación de trabajos.

Nivel 2. Técnico/a especialista de Primera.

Criterios generales: Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos y domina dos ramas cualesquiera a la perfección. Asumen la responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los trabajos en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de prótesis dentales de los/as trabajadores/as a su cargo.

Formación: Técnico Superior Especialista en Prótesis Dental o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas: Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder, control de calidad, vigilancia y control de procesos, etcétera.

Nivel 3. Técnico/a especialista de Segunda.

Se encuadran en él los/as trabajadores/as que, dominando una sola rama, les son de aplicación todo lo establecido en el nivel anterior.

Nivel 4. Ayudante/a.

Criterios generales: Son trabajadores/as que a las órdenes de sus superiores ejecutan trabajos de prótesis dental dominando una o varias fases de la fabricación de una rama de la prótesis, con responsabilidad en dichas fases.

Formación: no se precisa titulación específica, si bien los/as trabajadores/as deberán tener el título de Bachillerato, BUP.

Tareas: de contenido técnico adecuado, reservándose a este nivel aquellas que exijan una mayor cualificación técnica adquirida por la experiencia en el trabajo.

Nivel 5. Auxiliar de servicios varios.

Criterios generales: Son trabajadores/as que a las órdenes de sus superiores ejecutan trabajos de ayuda en las diversas fases del proceso a los/as profesionales integrados en los niveles superiores.

Formación: no se precisa titulación específica, si bien los/as trabajadores/as deberán tener el título de Bachillerato, BUP.

Tareas: de contenido técnico básico adecuado, reservándose a este nivel aquellas que exijan una mayor cualificación técnica adquirida por la experiencia en el trabajo.

Grupo profesional de Administración**Nivel 1. Director/a Administrativo/a.**

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que, con responsabilidad de la producción, organización, administración o compraventa, con poderes o no, realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección o de su titulación académica superior. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

2. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de administración, asesoría, fiscal, laboral, etcétera.

4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

5. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico («Hardware») como a nivel logístico («Software»).

Nivel 2. Oficial 1a Administrativo/a

Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los/as trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) o Certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de cualificaciones profesionales vigente complementada con formación en el puesto de trabajo, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.
3. Supervisión de la documentación administrativa relativa a los/as trabajadores/as de la empresa.
4. Supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas de oficina de mayor complejidad.
5. Gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
6. Atención de comunicaciones de clientes y proveedores y de gestión administrativa.
7. Regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

Nivel 3. Oficial 2a Administrativo/a

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliares (módulos nivel 2) o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de cualificaciones profesionales vigente con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
4. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

Nivel 4. Auxiliar administrativo/a

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Modulo nivel 2) o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de cualificaciones profesionales vigente y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales.
2. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
3. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

Grupo profesional de oficios varios

Nivel 1. Director/a Comercial

Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que con responsabilidad del departamento comercial realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección, asesoramiento y formación en el proceso comercial de la empresa. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

2. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

3. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar el departamento comercial con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

Nivel 2. Visitador/a

Criterios generales: Trabajadores/as que ejecutan sus funciones bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión si bien comporta un nivel de iniciativa importante.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliares (módulos nivel 2) o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de cualificaciones profesionales vigente con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Búsqueda de clientes y comercialización que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.

2. Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

3. Mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

Nivel 3. Limpiador/a y repartidor/a

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran normalmente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o conocimientos de las tareas a desarrollar. Posesión de carnet de conducir vehículos de turismo o motos, cuando sea necesario para el desarrollo de la actividad.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales. Efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, paquetería. Efectuar cobros de facturas y pagos

2. Recepción, ordenación, distribución de correspondencia.

Art. 7.- Contratación de Personal

Por razón de las características del servicio de la empresa los trabajadores/as se clasifican en: Indefinido; temporal; eventual; y prácticas.

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, estableciendo un cuadro de personal fijo mínimo de más de 3 trabajadores del 50% del cuadro de personal total, impulsando así la estabilidad en el empleo. A tales efectos las partes establecen, que, a su finalización, los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para fomentar la contratación indefinida, de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación.

Art. 8.- Contrato eventual.

En el uso de la posibilidad prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de aplicación del presente convenio se podrán concertar los contratos eventuales previstos en tal artículo, con una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses. En el caso de concertarse tales contrataciones por un plazo inferior a seis meses, podrán ser prorrogadas mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Art. 9.- Periodo de prueba.

1.- El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con el tiempo que a continuación se fija para cada una de los grupos profesionales:

- Grupo Profesional Producción:

- Tres meses para el Técnico responsable y Técnico de 1^a
- Un mes para Técnico de 2^a, Ayudante y Auxiliar.

- Grupo Profesional Administrativo:

- Tres meses para el director administrativo;
- Dos meses para el oficial 1^a;
- Un mes para los oficiales de 2^a y auxiliares.

- Grupo Profesional de Oficios Varios: 1 mes.

1. Estos periodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los periodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Art. 10.- Movilidad funcional

Se podrá llevar a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los arts. 22 y 39 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, esto es, por razones técnicas u organizativas, por un período máximo de 90 días, y, siempre, respetando los derechos adquiridos en su nivel y grupo de origen y la dignidad del trabajador, así como teniendo en cuenta las capacidades académicas y profesionales que resulten precisas para ejercer la prestación laboral.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La empresa, en ningún caso, podrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de movilidad funcional cuando realicen funciones distintas a las habituales.

Art. 11.- Formación profesional

El trabajador puede realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, dando cumplimiento así la empresa al derecho de formación.

Art. 12.- Cese voluntario en la empresa

El trabajador/a que pretenda cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, deberá comunicarlo por escrito con acuse de recibo a la Dirección de la empresa, con quince días de antelación a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de preavisar con quince días de antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso. Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario del preaviso en aquellos contratos de duración superior a doce meses, obligará a abonarle al trabajador/a en la liquidación, el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Capítulo IV Condiciones económicas

Art. 13.- Estructura salarial

Se establece el SALARIO BASE por Nivel/ Categorías, cuyos importes se indican en el Anexo I del presente convenio y su percepción tendrá carácter mensual, no siendo en ningún caso de importe inferior al SMI vigente en cada momento.

Se establece un plus de compensación y plus de transporte, que se recogen en Anexo I.

Los/as trabajadores/as adscritos al presente convenio tendrán derecho a dos GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS anuales, correspondientes a los meses de julio y diciembre, de computo semestral, las cuales

se harán efectivas el día laborable inmediatamente anterior al 22 de julio y 22 de diciembre respectivamente, consistentes cada una en el Salario base enunciado en el Anexo I.

No obstante, la empresa unilateralmente, podrá incluir la parte proporcional mensual de las dos pagas extraordinarias recogidas en el apartado anterior, en la nómina del mes, como condición más beneficiosa para el trabajador/a, por el adelanto que supone el pago de las mismas.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase al 31 de diciembre del año 2021 una variación respecto al porcentaje de incremento inicialmente pactado para dicho año, se efectuará una revisión salarial desde el primer mes en que se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

Capítulo V Tiempo de trabajo

Art. 14.- Jornada

La jornada laboral, para todos aquellos trabajadores/as afectados por el presente Convenio, no podrá exceder de 40 horas semanales en cómputo efectivo de trabajo. La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa. Se distribuirá preferentemente de lunes a viernes, ambos inclusive y en jornada partida de mañana y tarde. La dirección de la empresa podrá distribuir, persona a persona, las 40 horas de otra manera, y en otros períodos diferentes de los semanales, siempre y cuando el cómputo anual de las mismas no supere lo legalmente previsto y respete los cómputos diarios y otros previstos en el Estatuto de los Trabajadores. La Dirección de la empresa podrá modificar, individualmente, o por departamentos la distribución de jornada, siempre y cuando preavise con 5 días de antelación, tal como queda establecido por el artículo 34.2 párrafo segundo.

Al principio de cada año natural, durante el primer trimestre, la empresa señalará, de acuerdo con los Delegados de personal, el calendario laboral del propio año.

Art. 15.- Horas extraordinarias

Para el pago de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta lo dispuesto en la legislación vigente.

La empresa procurará la eliminación de las horas extraordinarias consideradas como habituales, adaptando para ello sus propias estructuras y sistemas de trabajo.

De la cuantía y características de las horas extraordinarias, la Dirección de la empresa dará cuenta a la Autoridad Laboral conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores/as.

La empresa podrá acordar con sus trabajadores/as la compensación de las horas extraordinarias en tiempos libres equivalentes, y no en su compensación económica.

Art. 16.- Vacaciones

El personal disfrutará de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 30 días naturales, no sustituible por compensación económica, que serán abonadas a razón del importe del salario base de cada nivel, en la hoja de salario del mes en que disfrute las mismas. O la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Se dispondrá del cuadro de vacaciones con una antelación mínima de 2 meses.

Dirección de empresa, con preaviso de 60 días naturales de antelación, podrá modificar la fecha de disfrute de las vacaciones, avisando a los afectados. Podrá también excluir de la planificación anual de vacaciones, los períodos de máxima actividad.

Art. 17.- Permisos y excedencias

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal. Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, 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.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo

fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Capítulo V Régimen disciplinario

Art. 18 Clases de faltas

1. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as incluidos en el ámbito de este Convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

2. Toda falta cometida por un trabajador/a se calificará atendiendo a su importancia y reincidencia en leve, grave o muy grave.

Art. 19.- Faltas Leves

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.

3. La no comunicación, con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. Falta de atención y diligencia con el público o los/as clientes/as. 6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios. 7. La embriaguez ocasional.

Art. 20.- Faltas Graves

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los/as compañeros/as sin la debida autorización.

6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7. El abandono de trabajo sin causa justificada.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 21.- Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Cinco o más faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. El hurto y el robo, tanto a los/as demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, con ocasión de la relación laboral. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

6. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

7. En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley número 1/1995, de 24 de marzo, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 22.- Régimen sancionador

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o a las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores/as que ostenten en la empresa la condición de a) miembro del comité de empresa o delegado/a de personal; o b) delegado/a sindical con arreglo a las previsiones de la LOLS.

En estos casos, antes de sancionar se dará audiencia previa a los/as restantes integrantes del comité de empresa o delegados/as de personal o delegados/as sindicales, si los hubiere. Y en su defecto el expedientado podrá estar asistido de un/a representante sindical que ostente representación sindical en el ámbito.

Art. 23.- Sanciones

1. Las sanciones que la Dirección de la Empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación hasta tres años para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- c) Despido.

2. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VI Acción sindical

Art. 24.- Representación de los trabajadores/as

En todo lo concerniente a los aspectos sindicales dentro y fuera de la empresa, se estará a lo que dispone, sobre esta materia, el vigente Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Capítulo VII Disposiciones varias

Art. 25. Ropa y calzado de trabajo

La empresa facilitará a los/as empleados/as que por su actividad lo requiera, ropa y calzado de trabajo adecuada para el ejercicio de sus funciones, así como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados. Tal como exige el artículo 17.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales.

De la misma manera lo entregará a aquellos/as empleados/as que, a criterio de la dirección tengan que ir uniformados en las horas de trabajo, con todos los elementos necesarios según el criterio de la Dirección de la Empresa.

La empresa renovará la ropa de trabajo y el calzado al personal usuario, con la periodicidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo.

Es obligación de cada empleado/a usuario de la Empresa, mantener su uniforme de trabajo en las condiciones adecuadas de presentación y limpieza.

Art. 26. Reconocimientos médicos

Dado que la normativa en vigor en materia de prevención de riesgos laborales obliga al empresario/a a la vigilancia de la salud, se deberán realizar los reconocimientos médicos que resulten aconsejables en función de la evaluación de riesgos realizada en la empresa.

Art. 27. Prevención de riesgos Vigilancia de la salud

El empresario/a garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los/as representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los/as demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo. Las revisiones deberán realizarse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo.

Los reconocimientos médicos se realizarán en función de los riesgos inherentes al trabajador/a.

Salud laboral

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los/as trabajadores/as a su servicio frente a los riesgos laborales.

Igualmente, la empresa estará obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, a todos los/as trabajadores/as. Esta formación se impartirá en la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Corresponde a cada trabajador/a velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Art. 28.- Seguro de Accidentes.

La empresa contratará a favor de sus empleados/as, una vez publicado este convenio en el Diario Oficial pertinente, un seguro que cubra los riesgos de invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez, y muerte, derivados de accidente de trabajo, en las cuantías que se indican a continuación.

Muerte e invalidez permanente total: 22.000 euros

Invalidez permanente absoluta y gran invalidez: 27.000 euros.

Art. 29.- Formación profesional.

La Dirección de la Empresa podrá establecer un Plan de Formación para cada persona empleada, oída la misma, con el objetivo de proporcionar al personal, en todos sus niveles, y en la medida de lo posible, los conocimientos adecuados para la realización de sus funciones y de su desarrollo profesional.

Art. 30.- Órgano de vigilancia

Se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia, control e integración del presente convenio, que estará formada por partes iguales por parte empresarial y social, con un máximo de 2 representantes por la parte empresarial y 2 representantes por la parte social.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán la conformidad de la mitad más uno/a del número de componentes de tal comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida para la resolución de cuestiones que entren dentro de sus competencias; en este caso la comisión se reunirá dentro del plazo de los 15 días siguientes al requerimiento.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1.-El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

2.-La vigilancia del cumplimiento del convenio.

3.-El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación tengan eficacia general.

4.-El conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización de periodo de consultas en materia de modificación de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, siempre que alguna de las partes solicite su intervención.

5.-La adaptación del texto del convenio, durante su vigencia, a las modificaciones legislativas que, en su caso, tengan lugar.

Para adoptar las decisiones que correspondan en cada caso, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días, a contar desde la recepción de la solicitud de intervención de tal comisión, con la salvedad de los supuestos en los que, por su complejidad, necesidad de solicitar documentación, etc., requieran de un plazo más amplio de resolución, siempre que la Comisión valore por unanimidad la concurrencia de tales circunstancias, estableciéndose en tal caso el plazo máximo de resolución.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las pretensiones se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Galego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA).

Art. 31.- Igualdad.

Las partes se comprometen a la negociación de un Plan de igualdad en la empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A tal efecto, se establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo legal, se elaborará el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización, estos datos deberán ser disagregados por sexo.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, cualquier otra materia que fomente y consiga la igualdad efectiva.

Se garantizará que dentro de las empresas los/as trabajadores/as no podrán ser discriminados/as por razones étnicas, de ideología, sexo, afiliación política o sindical.

La empresa viene obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes legales de los trabajadores/as en la forma en que determine la legislación vigente.

Art. 32.- Registro Retributivo

La empresa, atendiendo al RD 902/2020, de 13 de octubre y al art 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, mantendrá actualizado un registro retributivo de toda su plantilla, incluido personal directivo, para garantizar la transparencia retributiva, configurando un acceso adecuado a la información retributiva que permite conocer valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo.

Art. 33.- Auditoría Retributiva

Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre la empresa cuenta con un plan de igualdad y de conformidad con el art. 46.2.e) de la LO 3/2007, de 22 de marzo con una auditoría retributiva; cuyo objeto es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Para ello la empresa realizará un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analiza las retribuciones medias de mujeres y hombres, por grupo profesional y puesto, retribuciones fijas y variables, desglosados los conceptos salariales y extrasalariales, y los criterios para su percepción.

Este plan de medidas se desarrollará en el caso de que se detecten posibles desigualdades, garantizando la objetividad de los conceptos definidos en la estructura salarial y complementos salariales variables de la empresa. Siendo revisados junto con el Plan de medidas, por el departamento de RRHH.

Art. 34.- Canal de Denuncias

La Directiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 23 de octubre, en su art. 8 regula la obligación de las personas jurídicas de establecer y mantener canales de denuncia interna que permitan a los trabajadores de la entidad comunicar información sobre infracciones. Estos canales serán gestionados por una persona o departamento designado a tal efecto, que serán los encargados de llevar las investigaciones que resulten necesarias, sin perjuicio de mantener la confidencialidad, dar respuesta al denunciante y tratar la infracción denunciada.

Para ello la empresa instaurará un registro de las denuncias que puedan llegar, cumpliendo los requisitos recogidos en el art. 16 de la citada Directiva. Igualmente, la empresa dispondrá de un archivo en el cual conservará las denuncias recibidas, durante su seguimiento y el plazo de respuesta, que no será superior a 3 meses desde que se acusa recibo de la denuncia, y que se mantendrá durante el tiempo necesario, siempre que sea proporcional y necesario su archivo.

Disposiciones finales

Disposición final primera

En todo lo no regulado por el presente convenio colectivo, se estará a lo que dispone, sobre esta materia, el vigente Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de outubro por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como el Convenio Colectivo Provincial al que está asignado esta empresa, el Convenio de comercio del metal de Lugo.

Disposición final segunda. - Unidades de negociación.

La representación de las partes que negociaron, aprueba y suscriben el texto del presente convenio constituida de la siguiente forma:

Por la parte empresarial: El administrador/a social de la empresa Dña. Leana Kathleen Bragança Gomes.

Por la parte social: Como Comité de Empresa Dña. Mirela Ferizovic Korjenic, Dña. Mª Estrella Castedo López, D. Cesareo Beltrán Sampedro, D. César No Cortiñas y D. Oscar V. López Iglesias.

ANEXO I

Tabla salarial del 1 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2023

NIVEL/CATEGORÍA	SALARIO MES	PLUS COMPENSACIÓN	PLUS TRANSPORTE	TOTAL, BRUTO AÑO
Grupo profesional producción				
Nivel 1. Técnico responsable	1.152,29€	18,00€	8,00€	16.444,06€
Nivel 2. Técnico especialista 1ª	1.063,76€	15,62€	8,00€	15.176,08€
Nivel 3. Técnico especialista 2ª	985,00€	15,62€	8,00€	14.073,44€
Nivel 4. Ayudante	973,25€	13,98€	8,00€	13.889,26€
Nivel 5. Auxiliar servicios	970,01€	13,98€	8,00€	13.843,90€
Grupo profesional administración				
Nivel 1. Director administrativo	1.152,29€	15,98€	8,00€	16.419,82€
Nivel 2. Oficial 1ª administrativo	1.063,76€	14,64€	8,00€	15.164,32€
Nivel 3. Oficial 2ª administrativo	985,00€	14,31€	8,00€	14.057,72€
Nivel 4. Auxiliar administrativo	970,01€	13,98€	8,00€	13.843,90€
Grupo profesional varios				
Nivel 1. Director comercial	1.152,29€	16,62€	8,00€	16.427,50€
Nivel 2. Visitador	957,75€	14,64€	8,00€	13.680,18€
Nivel 3. Limpiador y Repartidor	970,01€	3,00€	3,00€	13.652,14€

R. 2907

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A. para o seu centro de traballo en Foz (Lugo)", Código 27100071012016, asinado o día 7 de xuño de 2021, 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 lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba

o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 6 de outubro de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE FOZ (LUGO)

ARTÍCULO PRIMERO. NATURALEZA Y FINES.

El presente convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, constituyendo un convenio colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción, manifestando las mismas que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica es la propia de un convenio colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones laborales específicas de los trabajadores de Gestión y Técnicas del Agua, S.A., en el centro de trabajo de Foz (Lugo), complementando y mejorando las disposiciones legales y convencionales aplicables a la empresa. En este sentido las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de las condiciones establecidas en el Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, respecto a las materias previstas en el apartado 2) del indicado precepto, con la excepción de aquellas cuestiones no recogidas en el presente convenio que se mantendrán y regularán por lo previsto en el reseñado Convenio colectivo estatal y todas aquellas a las que se hace remisión expresa en el presente convenio.

ARTÍCULO SEGUNDO. PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, de una parte el delegado de personal, representante legal de los trabajadores del referido centro y de otra el representante legal de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

ARTÍCULO TERCERO. PRINCIPIO DE IGUALDAD.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendida en el artículo 1.

ARTÍCULO CUARTO. ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El contenido de este convenio es de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A., siempre que su actividad se encuadre, a la fecha de la firma, en el ámbito del denominado ciclo integral del agua, tanto con contrato indefinido como con contrato de distinta naturaleza a aquél.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente acuerdo, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 del Estatuto de los Trabajadores.

El ámbito territorial se extiende al centro de trabajo de Foz (Lugo).

ARTÍCULO QUINTO. ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

El convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se aplicarán con efecto 1 de enero de 2020, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023.

Llegada la fecha de finalización se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de ser formulada denuncia expresa por alguna de las partes firmantes.

ARTÍCULO SEXTO. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTIA “AD PERSONAM”

Las disposiciones legales o reglamentarias que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos de los aquí regulados, únicamente tendrán eficacia

práctica si, globalmente en su conjunto y cómputo anual, superan los de este convenio más otras mejoras individuales presentes, sean de general o particular aplicación, que pudieran haberse concedido hasta la fecha de iniciarse la vigencia de dichas disposiciones legales, en caso en contrario, se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras establecidas en este convenio.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con anterioridad al presente convenio se hubieran establecido, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes les afecte, mientras no sean absorbidas, o superadas por la aplicación de futuras normas laborables.

ARTÍCULO SÉPTIMO. CONDICIONES LABORALES

- a) Las partes acuerdan que, será de aplicación a todos los trabajadores de Gestión y Técnicas del Agua, S.A. en Foz las condiciones laborales contenidas en el presente y futuro Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua con la excepción de las materias pactadas en este convenio colectivo que serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigente o futura, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.
- b) De este modo, las partes dan por íntegramente reproducidos todos los capítulos contenidos en dicho Convenio formando parte del presente convenio.
- c) En relación con lo dispuesto en el apartado a) se establece a continuación las siguientes excepciones con el señalado Convenio colectivo estatal:

1. Jornada de trabajo:

A. La jornada máxima laboral anual se establece en 1.740 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. No computará como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente para jornadas continuadas (15 minutos).

Al iniciarse cada año, y después de conocer el calendario oficial de fiestas de la Comunidad Autónoma, se confeccionará, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, el calendario laboral que regirá durante el año, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas.

Para el año 2021, se dará prioridad al establecimiento de jornadas continuadas durante 5 meses (junio, julio, agosto, septiembre y octubre), estableciéndose los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, noviembre y diciembre jornadas partidas con un descanso mínimo de 1,5 h. para el tiempo de comida.

Para el año 2022, se dará prioridad al establecimiento de jornadas continuadas durante 6 meses (abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre), estableciéndose los meses de enero, febrero, marzo, octubre noviembre y diciembre jornadas partidas con un descanso mínimo de 1,5 h. para el tiempo de comida.

Para el año 2023, se dará prioridad al establecimiento de jornadas continuadas durante 7 meses (abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre), estableciéndose los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre jornadas partidas con un descanso mínimo de 1,5 h. para el tiempo de comida.

En todo caso, se respetarán los límites semanales de jornada previstos en la legislación vigente.

No obstante lo anterior, se establecerán jornadas continuadas para el personal que realice las tareas de lectura de contadores de abonados durante los efectivos períodos de lectura, debiendo ajustarse el personal que realice las citadas tareas a la jornada realizada por el personal operario de redes durante los períodos en los que no se realizan lecturas de contadores.

B. Por otra parte, el trabajador deberá encontrarse, tanto al comienzo como al final de la jornada, en su puesto de trabajo y dedicado a él. La dirección de la empresa podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesarios.

Todo el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose las salidas previamente autorizadas por el Jefe directo del empleado.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente que suponga baja médica, el personal deberá remitir la misma a su jefe inmediato en el término de 72 horas.

Cuando la ausencia de un día o parte de él y no se llegue a baja facultativa, al incorporarse a su trabajo, el empleado deberá entregar justificante de dicha ausencia. La no entrega de dicha justificación se considerará falta injustificada al trabajo.

C. Debido a las características de la actividad desempeñada por la empresa, la distribución de la jornada podrá efectuarse de forma irregular, con objeto de garantizar y ofrecer una completa atención de los servicios que tiene encomendados la empresa, por ello, se establece la posibilidad de establecer turnos o jornadas especiales en cualquier servicio del ciclo integral del agua cuando ello sea necesario.

La dirección del centro de trabajo podrá disponer de una jornada irregular u horario flexible por el tiempo imprescindible para la realización, por las necesidades de los servicios que se prestan, de los trabajos requeridos por puntas de trabajo, reparaciones urgentes de averías y reparaciones programadas derivadas, en cualquier caso, de razones técnicas, productivas y organizativas que lo justifiquen, hasta el máximo legal establecido (Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores) de la jornada anual por cada trabajador. Cuando se

den las circunstancias previstas anteriormente, se podrá modificar el calendario y el horario del trabajador afectado.

Esta jornada irregular se considerará de naturaleza ordinaria y formará parte del cómputo anual de su jornada.

La aplicación de esta jornada podrá superar el tope diario de horas ordinarias de trabajo efectivo hasta alcanzar un máximo de 12 horas, respetando y garantizando el descanso entre jornadas conforme a lo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, y operará en la forma siguiente:

- a. Por prolongación de jornada.
- b. Por adelanto de la jornada.
- c. Por llamada en descanso.

En cualquier caso, cuando haya que hacer uso de la jornada irregular, se informará a los trabajadores afectados con la mayor antelación posible, tan pronto se conozcan las causas que lo motiven.

Las horas realmente trabajadas en este sistema forman parte de la jornada anual pactada y cada hora realizada será descansada con cargo a la propia jornada normal u ordinaria de trabajo, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, estableciendo la necesaria previsión y programación para su cumplimiento.

D. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos establecidos en el Convenio estatal del sector.

2. Vacaciones:

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un descanso vacacional de treinta días naturales al año, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año la antigüedad del trabajador.

El período vacacional se disfrutará, 15 días en el período que señale la empresa y el resto lo que de común acuerdo pacten empresa y trabajador.

3. Retribución:

Durante la vigencia de este convenio, tanto la retribución mensual como en cómputo anual garantizado para cada uno de los grupos profesionales y categorías, se establece en la tabla salarial que figura como anexo al presente convenio colectivo, conformando la misma la estructura salarial:

- 1) Salario base.
 - 2) Plus de convenio.
 - 3) Complemento de puesto de trabajo.
 - 4) Complemento de vencimiento periódico superior al mes (paga extraordinaria).
- 1 Salario base, es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, de acuerdo con la jornada normal de trabajo. En caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.
 - 2 Plus de convenio, todos los trabajadores percibirán este plus, que tendrá carácter de complemento salarial.
 - 3 Complemento de puesto de trabajo, es el que debe percibir el trabajador por razón de las características y condiciones relativas al puesto de trabajo.
 - 4 Complemento de vencimiento superior al mes. En este apartado quedaría incluidas partidas tales como las gratificaciones extraordinarias que los trabajadores tienen derecho, abonándose las mismas en los meses de junio y diciembre, y su importe será el correspondiente al salario base mensual.

Se abonarán al final de cada uno de dichos meses y proporcionalmente al tiempo de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son los siguientes:

1. Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
2. Paga de diciembre: de 1 de julio a 31 de diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones extraordinarias indicadas prorrateándose su importe en función del tiempo efectivamente trabajado en cada devengo.

4. Revisión salarial:

Durante la vigencia del presente convenio colectivo las partes establecen los siguientes incrementos salariales:

- a) Los salarios pactados para el año 2020 se encuentran recogidos en la tabla salarial que se adjunta al convenio como Anexo 1, coincidentes con los recogidos en la tabla salarial del año 2019 publicada en el convenio del centro de Foz (BOP 22/11/2019).
- b) Los salarios pactados para el año 2021 son los recogidos en la tabla salarial del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para el año 2021 (BOE 21/01/2021), adjuntándose a este convenio como Anexo 2,

recogiendo un incremento salarial específico sobre la retribución bruta anual de cada grupo profesional para el año 2020, de la forma que se indica a continuación:

Grupo profesional	%Incremento 2021
G.P. 1	0,91%
G.P. 2 - Nivel B	1,00%
G.P. 2 - Nivel A	1,09%
G.P. 3 - Nivel B	1,15%
G.P. 3 - Nivel A	1,28%
G.P. 4	1,38%
G.P. 5	1,48%
G.P. 6	1,57%

- c) Los salarios pactados para el año 2022 son los recogidos en la tabla salarial del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para el año 2022 (BOE 21/01/2021), adjuntándose a este convenio como Anexo 3, recogiendo un incremento del 3% sobre la retribución bruta anual de cada grupo profesional para el año 2021.
- d) Los salarios pactados para el año 2023 son los recogidos en la tabla salarial del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para el año 2023 (BOE 21/01/2021), adjuntándose a este convenio como Anexo 4, recogiendo un incremento del 1,5% sobre la retribución bruta anual de cada grupo profesional para el año 2022.

5. Antigüedad:

Las partes negociadoras acuerdan que desde el 1 de enero del 2012 quedó suprimido definitivamente el complemento de antigüedad en este convenio colectivo, así como también el determinado en el convenio colectivo estatal presente o futuro, por lo que, a partir de dicha fecha, no se devengarán más tramos de antigüedad.

Asimismo, las partes negociadoras acuerdan el mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento de antigüedad consolidada se encontraran ya devengados y estuviere percibiendo cada trabajador a fecha 31 de diciembre de 2011. Calculado el importe total que corresponde al trabajador, éste se mantendrá invariable, reflejándose en los recibos de salario con la denominación de "Antigüedad consolidada".

6. Plus de disponibilidad, dedicación:

El carácter público de los servicios que gestiona la empresa y las especiales características inherentes a la actividad, infieren un carácter singular a las distintas tareas que dentro de la misma se llevan a cabo, por ello, se crea el señalado plus.

Retén:

Por lo indicado en el párrafo anterior y de conformidad con lo establecido en el Convenio colectivo estatal del Ciclo Integral del Agua, el personal de explotación de redes de agua y saneamiento, ETAP y EDAR, se verá obligado a realizar sus servicios en situación de retén.

El trabajador en situación de retén deberá, por tanto, estar localizable y disponible en todo momento, y para ello dispondrá de un medio adecuado facilitado por la empresa para ser localizado y atender los servicios, debiendo acudir a resolver el aviso en un espacio de tiempo no superior a treinta minutos desde que recibe el mismo, salvo imposibilidad manifiesta y ajena al trabajador. Esta situación comenzará a la finalización de la jornada ordinaria y hasta el comienzo de la siguiente, con una rotación semanal, es decir desde el final de la jornada de un lunes hasta el inicio de jornada del siguiente lunes, según cuadrante confeccionado por la dirección del centro.

Se devengará un día de libre disposición por cada 1 día de retén efectivamente realizado que coincidan con festivo de carácter nacional, autonómico o local de lunes a viernes (se excluyen los festivos que coincidan en sábado o domingo), teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- o En todo caso, el día de libre disposición deberá disfrutarse en el periodo de octubre a mayo y previa autorización por parte del jefe de explotación en función de las necesidades del servicio. No se autorizará el disfrute de días de libre disposición en caso de que dos o más trabajadores del centro de trabajo en su conjunto (independiente del servicio que realicen habitualmente: abastecimiento o EDAR) se encuentren en situación de incapacidad temporal, vacaciones, o cualquier otro permiso retribuido.
- o En todo caso, el día de libre disposición deberá disfrutarse después de haber cumplido servicio efectivo de retén en 1 día festivo, es decir, que no podrá disfrutarse a cuenta de un retén a realizar en el futuro.

- No podrá coincidir en el tiempo el disfrute de un día de libre disposición por parte de dos trabajadores del mismo servicio (abastecimiento o EDAR) simultáneamente, teniendo preferencia para el disfrute en este caso quien hubiese devengado el derecho con anterioridad, es decir, quien primero hubiese realizado el servicio efectivo de retén en dos días festivos.
- El disfrute de los días de libre disposición deberá realizarse en el plazo de 3 meses siguientes a la realización del segundo día de retén que genera el derecho, excluyendo del cómputo los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Es decir, si el segundo día de retén en festivo se realiza en mayo, el día de libre disposición podría disfrutarse en septiembre, octubre o noviembre. Si el segundo día se realiza en febrero, el día de libre disposición podrá disfrutarse en marzo, abril o mayo.
- En ningún caso podrá acumularse el disfrute de días de libre disposición.

Apartados genéricos que forman las obligaciones del servicio de retén de la red de agua y ETAP, y consiste en:

- I. Atender las llamadas de aviso de incidencia en los servicios reseñados, efectuadas por usuarios, policía local ayuntamiento, etc., que se generen durante el tiempo de retén, actuando sobre la incidencia tal y como está recogido en los procedimientos establecidos a tal fin.
- II. La llamada de incidencia en los servicios obliga a verificar y actuar ante la posibilidad de que la continuidad del servicio para uno o más usuarios se vea afectada.
- III. Reparar todas las averías de la red de agua y de saneamiento que se originen durante su período.
- IV. Visitar los depósitos, estaciones de bombeo y ETAP (instalaciones básicas para garantizar el servicio y su continuidad), verificar niveles y funcionamiento de los sistemas instalados, siempre que sea necesario y siguiendo las ordenes de trabajo de la dirección del centro, asimismo se realizarán los fines de semana y festivos tomas de muestra y analítica en los puntos de visita para comprobar el nivel de desinfección (medida de cloro libre y PH.) y verificaciones de la presión de la red.

El equipo de retén, estará formado por un operario.

Los trabajadores en situación de retén, percibirán a la semana en dicha disposición, incluyendo en el citado importe todas las horas de trabajo que deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria, la cantidad de:

- Para el año 2020, el importe será de **258 euros brutos por semana**.
- Para el año 2021, el importe será de **265 euros brutos por semana**.
- Para el año 2022, el importe será de **273 euros brutos por semana**.
- Para el año 2023, el importe será de **281 euros brutos por semana**.

Adicionalmente, el trabajador que preste servicio de retén la semana del 24 de diciembre y la semana del 31 de diciembre, percibirá un complemento salarial denominado **Complemento de festivos especiales cuyo importe será de 50€**. Este complemento no variará su cuantía en los años 2020, 2021, 2022 y 2023, ni será tenido en cuenta en ningún caso para el cálculo de la retribución en vacaciones regulada en el punto 8.

De forma significativa para la situación señalada que, establecidos los turnos de retén mediante cuadrante mensual, si por cualquier causa o motivo, el operario de retén no pudiese atender el mismo, el servicio pasará a realizarlo obligatoriamente el inmediato siguiente que figure en el cuadrante de correturnos. Obviamente, la cuantía a percibir en dicha situación será en proporción a los días realizados.

Dado que todos los pluses reseñados son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para lo que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de los señalado pluses cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Una última consideración respecto a este punto del retén, es de todos conocido el interés de la Empresa de instalar un automatismo para control y seguimiento de los depósitos y estaciones de bombeo, lo cual conllevaría la eliminación de las tareas programadas en el apartado IV del retén, y a su vez un reajuste del importe a cobrar en situación de retén. En este sentido, las partes acuerdan y se comprometen en tratar este tema una vez que se produzca la entrada en funcionamiento del telecontrol.

Apartados genéricos que forman las obligaciones del servicio de retén de las EDAR:

Como ya se ha indicado anteriormente, las especiales características inherentes a la actividad, obligan a establecer un sistema de control de funcionamiento y mantenimiento de las plantas de residuales adscritas al servicio, y en consecuencia el personal adscrito al mismo se verá obligado a realizar retén, que consiste en:

- a. Comprobación de funcionamiento de los equipos y sistemas de las plantas (desbaste, desarenado, reactor biológico y dosificadores de productos químicos) y bombeos de agua residual.
- b. Toma de datos caudales de entrada y lectura de contadores de energía.
- c. Reparación en caso de avería en alguna de las instalaciones bajo la dirección del electromecánico.
- d. Deshidratación de lodos.

Esta situación comenzará a la finalización de la jornada ordinaria de trabajo y hasta el comienzo de la siguiente, con una rotación semanal de lunes a lunes. En dicho sentido el personal de retén tiene como deber de actuación, el realizar con carácter fijo en fines de semana y festivos las tareas de trabajo especificadas en los apartados a), b) y d).

Por otra parte, el equipo de retén estará formado por un operario.

Los trabajadores en situación de retén, percibirán en dicha situación, incluyendo en el citado importe todas las horas de trabajo que deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria, el siguiente complemento salarial:

- Para el año 2020, el importe será de **177 euros brutos por semana**.
- Para el año 2021, el importe será de **182 euros brutos por semana**.
- Para el año 2022, el importe será de **188 euros brutos por semana**.
- Para el año 2023, el importe será de **193 euros brutos por semana**.

Adicionalmente, el trabajador que preste servicio de retén la semana del 24 de diciembre y la semana del 31 de diciembre, percibirá un complemento salarial denominado **Complemento de festivos especiales cuyo importe será de 50€**. Este complemento no variará su cuantía en los años 2020, 2021, 2022 y 2023, ni será tenido en cuenta en ningún caso para el cálculo de la retribución en vacaciones regulada en el punto 8.

De forma significativa para la situación señalada que, establecidos los turnos de retén mediante cuadrante mensual, si por cualquier causa o motivo, el operario de retén no pudiese atender el mismo, el servicio pasará a realizarlo obligatoriamente el inmediato siguiente que figure en el cuadrante de correturnos. Obviamente, la cuantía a percibir en dicha situación será en proporción a los días realizados.

Dado que el plus es de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para lo que fue creado, por lo que no tiene carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción del plus cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Por último, ante la posible situación de que la empresa dentro de la vigencia de este convenio instale un sistema de gestión de alarmas y control, la misma conllevaría una modificación de las tareas y obligaciones establecidas en el retén. No hace falta decir, que dichos cambios obligarían a su vez a readjustar la cantidad pactada en el retén. Por tanto, las partes acuerdan y se comprometen a tratar este tema una vez se encuentre en funcionamiento el sistema del telecontrol instalado.

7. Complemento de servicio:

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa se establece para los ejercicios 2020, 2021, 2022 y 2023 la percepción de este complemento con el objetivo de garantizar el funcionamiento del servicio y especialmente respecto de los operarios de redes y plantas de tratamiento, que retribuirá al trabajador por las tareas que se le pueda encomendar fuera de su jornada laboral, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas urgentes que se requieran en las intervenciones del servicio.

El importe económico correspondiente al complemento de servicio será para 2020, 2021, 2022 y 2023 de las siguientes cuantías:

- Complemento de servicio de abastecimiento: 720,00 euros brutos anuales divididos en 12 mensualidades (60 euros brutos mensuales).
- Complemento de servicio EDAR: 360,00 euros brutos anuales divididos en 12 mensualidades (30 euros brutos mensuales).
- Complemento de servicio de lectura de contadores: 360,00 euros brutos anuales divididos en 12 mensualidades (30 euros brutos mensuales).
- Complemento de servicio de administración: 305,45 euros brutos anuales divididos en 12 mensualidades (25,45 euros brutos mensuales).

Esta cantidad mensual a su vez compensa económicaamente el eventual desarrollo de trabajos fuera de las horas normales cuando se produzcan incidencias y/o necesidades en el servicio que de manera excepcional deban atenderse, computándose éstas desde que el trabajador reciba el aviso de intervención y no teniendo la consideración de horas extraordinarias.

No obstante lo anterior, se establece un complemento salarial adicional, de carácter funcional, denominado **Complemento de intervención en días festivos** que compensará las intervenciones que deban realizarse para atender las eventuales y excepcionales incidencias urgentes en domingos y/o festivos de carácter nacional, autonómico o local. El importe del citado complemento será de **20€ brutos por cada hora de efectiva de trabajo** en este tipo de intervenciones urgentes en domingos o festivos. Este complemento no será tenido en cuenta en ningún caso para el cálculo de la retribución en vacaciones regulado en el punto 8.

8. Retribución en vacaciones:

En aplicación del artículo 42 del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua se establece un nuevo concepto salarial denominado retribución en vacaciones.

Para su cálculo en el ámbito de este acuerdo, y teniendo en cuenta que por las características del propio acuerdo y de la naturaleza de los servicios que se prestan en el centro de trabajo, es de aplicación únicamente el concepto denominado Importe día Retenes, (teniendo en cuenta que lo que el VI CC Estatal denomina retenes es lo que en el Acuerdo Colectivo del centro de trabajo ha venido denominándose históricamente guardia) – no siendo de aplicación el resto de conceptos reseñados en el meritado artículo 42 (plus nocturno, plus turnicidad, plus festivos especiales, importe día guardias, plus de intervención)–, se considerará lo siguiente:

Se sumará el número de días que cada trabajador haya permanecido en situación de retén (guardia según la denominación histórica en el centro de trabajo) en el año en curso.

Se multiplicará el número de días anterior por el Plus por retén que el VI Convenio Colectivo Estatal establezca para cada uno de los años de vigencia (13€/día efectivo -91€/semana- en 2020; 13,50€/día efectivo -94,5€/semana- en 2021; 14,00€/día efectivo -98€/semana- en 2022, 14,21€/día efectivo -99,47€/semana- en 2023).

La cantidad resultante de multiplicar el número de días de cada trabajador en situación de retén (guardia según la denominación histórica en el centro de trabajo) en el año en curso por la cantidad establecida en concepto de Plus por retén en el Convenio Estatal se dividirá entre 330 y se multiplicará por 30.

El importe resultante se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesara en la empresa por cualquier causa antes de la finalización del año natural, situación en la que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito.

A modo de ejemplo, un trabajador que haya permanecido durante 12 semanas en situación de retén (guardia según la denominación histórica en el centro de trabajo) en el año 2020 percibirá un complemento en concepto de Retribución en vacaciones por importe de 99,27€ en la nómina de enero de 2021 (12 semanas x 91€/semana = 1.092 / 330 x 30 = 99,27€)

9. Kilometraje:

Si el trabajador utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará, por kilómetro recorrido, la cantidad de 0,25 euros/km.

10. Complemento a las prestaciones de I.T.

El trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa le complementará la diferencia existente entre lo percibido por la Seguridad Social por esta causa, y el total de las retribuciones básicas fijas mensuales (Salario base, antigüedad, antigüedad consolidada, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo, plus adaptación convenio y complemento de disponibilidad) asimismo, se aplicará el mismo criterio para los casos que requieran hospitalización.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y el total de las retribuciones básicas fijas mensuales referenciadas en el párrafo anterior, en los siguientes porcentajes:

- I. Los diez primeros días el 100 por 100.
- II. Desde el decimoprimer día hasta el trigésimo el 80 por 100.
- III. A partir del trigésimo primer día el 90 por 100.

11. Seguro de accidentes:

La Empresa concertará, a su cargo, y para todos los trabajadores afectos por el presente Convenio, un seguro colectivo de veinticuatro horas para todo tipo de accidentes, excluyendo de la consideración de accidente los recogidos en la póliza del seguro (ej.: participación en competiciones deportivas, deportes de alto riesgo, accidentes sufridos en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas, conducción temeraria, etc..), que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte por la cantidad de 33.000 euros.

La cobertura pactada se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto, el empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

12. Permisos y licencias:

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos previstos y por el tiempo fijado en el artículo 43 del V Convenio colectivo estatal.

Para los años 2017 y 2018 los trabajadores del centro de Foz podrán disponer de tres días al año por asuntos propios, incluido el día establecido en dicho artículo 43, apartado h); estos no son acumulables a vacaciones y la fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.

13. Plus de nupcialidad y natalidad:

Por una parte, el personal que contraiga matrimonio percibirá en la nómina de dicho mes un premio de 150 euros.

Por otra parte, por cada hijo nacido se abonará al trabajador la cantidad de 150 euros, pagaderos en la nómina de dicho mes.

ARTÍCULO OCTAVO. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA.

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3, e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una comisión paritaria, compuesta por un representante de cada parte, a la que se atribuye las siguientes funciones:

1. Conocimiento e interpretación del presente Convenio.
2. Vigilancia de su estricto cumplimiento.
3. Resolución de cuantas incidencias, dudas o conflictos puedan surgir con motivo de su interpretación.
4. Asimismo, esta Comisión Paritaria se constituye en trámite previo y necesario en caso de conflicto colectivo, con independencia del motivo o la materia a la que se refiera, como mecanismo de auto composición y solución negociada de las controversias.
5. El plazo de que dispondrá la comisión paritaria para pronunciarse sobre cuantas consultas o discrepancias se le puedan someter por las partes será de siete días hábiles.

La comisión se podrá reunir con carácter ordinario una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran.

En todos los casos tanto las solicitudes de reunión como las consultas a evacuar por la comisión se realizarán por escrito.

Las partes de esta comisión paritaria acuerdan que para resolver de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial pactados en el presente convenio, se someterán a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

ARTÍCULO NOVENO. CLÁUSULA DEROGATORIA Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente convenio deroga expresamente todos los convenios y acuerdos colectivos, escritos o verbales, suscritos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores con anterioridad al mismo, así como las cláusulas de remisión a otras normas sectoriales distintas a las establecidas en el ámbito del denominado ciclo integral del agua que se contengan en los contratos individuales de trabajo.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible.

Para el supuesto de que alguna de las previsiones contenidas en el mismo fuera total o parcialmente declarada nula, éste convenio quedará inaplicable en su conjunto, debiendo las partes, en el seno de la Comisión Paritaria que se crea, acordar las adaptaciones y modificaciones necesarias. En tanto se alcance dicho pacto, será de plena aplicación lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal del sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PLAN DE IGUALDAD

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En este sentido la empresa busca contribuir a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con esta finalidad ha sido constituida la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A. el pasado día 3 de octubre de 2017; así, la empresa, con la colaboración de los miembros de la Comisión, se ha comprometido a actualizar la implantación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

Estas medidas y recomendaciones fijadas en el plan en materia de igualdad de oportunidades serán de aplicación en el centro de trabajo de la empresa Foz.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la implantación del plan de igualdad en este centro de trabajo que revistieran naturaleza de conflicto, será exigible acudir a la Comisión de Igualdad de Oportunidades referida en la presente Disposición, al objeto de propiciar la mediación de ésta. Agotada la intervención de la Comisión, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución recogidos en la legislación laboral.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. DERECHO SUPLETORIO.

Para lo no contemplado y regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el presente y futuro Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, en la Legislación vigente y en el Estatuto de los Trabajadores.

A los grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo recogidos en este convenio colectivo y no definidos expresamente en el mismo, se les aplicará la definición establecida en el reseñado Convenio colectivo estatal del sector, a cuyos efectos regirá supletoriamente.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Los atrasos derivados del incremento salarial pactado en los presentes acuerdos, se pagarán junto con la nómina del mes posterior al mes de entrada en vigor de este Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

Autorizar a Ramón Martínez Rodríguez para que, actuando en nombre y representación de la comisión negociadora y de la empresa, proceda a la presentación del presente convenio colectivo a través de medios electrónicos ante el Registro de la Autoridad Laboral competente, según lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Resolución de 18 de mayo de 2011, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Comunidad Autónoma de Galicia para el funcionamiento por medios electrónicos del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para que se proceda a su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes firman el presente documento, con sus anexos y en todos sus folios, en Foz a 07 de junio de 2021.

Por la representación de los trabajadores: Luis Alfonso Sixto Legaspi

Por la Empresa: Ramón Martínez Rodríguez

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2020					
Grupo profesional	Salario base (x14)	Plus convenio (x12)	Complemento Puesto de Trabajo (x12)	Plus adaptación convenio (x14)	Retribución anual total
G.P. 1	916,21	204,73	157,27	65,63	18.089,81
G.P. 2 - Nivel B	926,59	204,73	181,47	66,05	18.531,35
G.P. 2 - Nivel A	946,45	204,73	193,55	66,50	18.960,70
G.P. 3 - Nivel B	971,03	204,73	205,66	66,98	19.456,93
G.P. 3 - Nivel A	999,16	204,73	217,77	67,59	20.004,45
G.P. 4	1.032,01	204,73	229,85	68,23	20.618,35
G.P. 5	1.064,86	204,73	241,95	68,86	21.232,22
G.P. 6	1.097,66	204,73	254,07	69,49	21.845,62

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2021				
Grupo profesional	Salario base (x14)	Plus convenio (x12)	Complemento Puesto de Trabajo (x12)	Total bruto anual
G.P. 1	973,99	217,64	167,19	18.253,92
G.P. 2 - Nivel B	985,01	217,64	192,91	18.716,81
G.P. 2 - Nivel A	1.006,14	217,64	205,75	19.166,67
G.P. 3 - Nivel B	1.031,85	217,64	218,63	19.681,20
G.P. 3 - Nivel A	1.062,17	217,64	231,48	20.259,90
G.P. 4	1.097,08	217,64	244,34	20.902,91
G.P. 5	1.132,00	217,64	257,21	21.546,22
G.P. 6	1.166,87	217,64	270,09	22.188,98

ANEXO III

TABLA SALARIAL AÑO 2022				
Grupo profesional	Salario base (x14)	Plus convenio (x12)	Complemento Puesto de Trabajo (x12)	Total bruto anual
G.P. 1	1.003,21	224,17	172,21	18.801,54
G.P. 2 - Nivel B	1.014,56	224,17	198,70	19.278,31
G.P. 2 - Nivel A	1.036,32	224,17	211,93	19.741,67
G.P. 3 - Nivel B	1.062,81	224,17	225,19	20.271,64
G.P. 3 - Nivel A	1.094,03	224,17	238,43	20.867,70
G.P. 4	1.129,99	224,17	251,67	21.530,00
G.P. 5	1.165,96	224,17	264,92	22.192,60
G.P. 6	1.201,87	224,17	278,20	22.854,64

ANEXO IV

TABLA SALARIAL AÑO 2023 PROVISIONAL				
Grupo profesional	Salario base (x14)	Plus convenio (x12)	Complemento Puesto de Trabajo (x12)	Total bruto anual

G.P. 1	1.018,26	227,54	174,79	19.083,56
G.P. 2 - Nivel B	1.029,78	227,54	201,68	19.567,49
G.P. 2 - Nivel A	1.051,87	227,54	215,10	20.037,79
G.P. 3 - Nivel B	1.078,75	227,54	228,57	20.575,71
G.P. 3 - Nivel A	1.110,44	227,54	242,00	21.180,72
G.P. 4	1.146,94	227,54	255,44	21.852,95
G.P. 5	1.183,45	227,54	268,90	22.525,49
G.P. 6	1.219,90	227,54	282,37	23.197,47

R. 2908

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESA E INNOVACIÓN DE LUGO

Anuncio

Resolución do 27 de setembro de 2021 da Xefatura Territorial de Lugo pola que se concede a autorización administrativa previa e de construcción dunha instalación eléctrica no concello de Castro de Rei. (Expediente IN407A 2021-70AT)

Visto o expediente para outorgamento da autorización administrativa previa e de construcción para a instalación eléctrica que a continuación se describe:

- Peticionario: BEGASA

- Domicilio Social: Rúa Aller Ulloa, Ramón María, 9. 27003 Lugo

- Denominación: " NS 57557 DESVÍO DE LMT COSPEITO 1 - DER. 6809 METEREOLÓGICA - AERÓDROMO ROZAS "

- Situación: concello de Castro de Rei

- Declaración Responsable: Si

- Visado: Si, Colexio Oficial de Enxeñeiros Industriais de Galicia con número de visado 20212414 en data 11 de agosto de 2021.

- Características técnicas principales:

- Instalación dun apoio fin de liña tipo C-3000-14 na LMT Cospeito 1 Der. 6809 Metereológica, no cal se realizara un paso aéreo a soterrado con conductor aportado polo cliente (GAIN AXENCIA DE INNOVACION) (Expte: 43-2021-AT).

- Finalidade da instalación : Mellora do suministro

- Orzamento: 12.012,84 euros

- Documentación complementaria:

- Separata para o Concello de Castro de Rei

Esta xefatura territorial, de acordo cas competencias que resultan do Decreto 230/2020, de 23 de decembro, polo que se establece la estrutura orgánica da consellería, y tendo en conta o Decreto 9/2017, de 12 de xaneiro, sobre órganos competentes para autorización de instalacións eléctricas na Comunidade Autónoma de Galicia, **resuelve**:

En relación coa instalación de alta tensión, **conceder a autorización administrativa previa e de construcción** a ditas instalacións sen prexuízo de terceiros e con independencia das autorizacións que sexan necesarias para a execución da obra por parte doutros órganos da Administración, condicionado ao cumprimento das seguintes condicións:

Primeira: As instalacións deberán axustarse na súa execución ao disposto no citado proxecto de execución, debendo realizarse a Dirección de Obra por técnico competente.

Segunda: O peticionario asegurará o manteramento e vixilancia correcta das instalacións durante a construcción e despois da súa posta en servizo, co fin de garantir que en todo momento se manterán as condicións regulamentarias de seguridade.

Terceira: En todo momento deberán cumplirse as normativas e directrices vixentes que sexan de aplicación, en particular, canto establece a lei 24/2013, de 26 de decembro, do sector eléctrico, o Real Decreto 223/2008, de 15 de febreiro, polo que se aproban o regulamento sobre condicións técnicas e garantías de seguridade en liñas eléctricas da alta tensión e as súas instrucións técnicas complementarias, o Real Decreto 337/2014, de 9 de maio, polo que se aproban o regulamento sobre condicións técnicas e garantías de seguridade en instalacións eléctricas de alta tensión e as súas instrucións técnicas complementarias.

En relación coa **instalación de baixa tensión**, deberase seguir o disposto no artigo 18 do Real Decreto 842/2002 para a súa posta en servizo, así como na súa instrución ITC-BT-04, debendo achegar no seu momento, a documentación esixida con carácter previo á posta en servizo da instalación, para a súa revisión por esta Administración e posterior inscrición da instalación no correspondente rexistro.

O prazo de posta en marcha das instalacións que se autorizan será de doce meses, contados a partir da data da última autorización administrativa necesaria para a súa execución.

Contra esta resolución poderase interpor recurso de alzada ante o vicepresidente primeiro e conselleiro de Economía, Empresa e Innovación no prazo dun mes, a partir do día seguinte o da notificación ou publicación desta resolución; tamén se poderá interpor calquera outro recurso que estime pertinente o seu dereito.

Lugo, 27 de setembro de 2021.- O xefe territorial, Gustavo José Casasola de Cabo.

R. 2916

CONCELLOS

BEGONTE

Anuncio

Aprobado polo Pleno desta Corporación Municipal, na sesión extraordinaria celebrada o día 8 de outubro de 2021, o expediente de modificación de créditos núm. 16 /2021, (5º de competencia do Pleno) , dentro do vixente Presuposto municipal e con modificación do anexo de investimentos, por un importe total de setenta e dous mil cincocentos noventa (72.590,00) euros , en cumprimento do disposto no artigo 117.2 en relación co 169 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, exponse ao público polo prazo de quince días hábiles, na Secretaría deste Concello, a fin de que durante o mesmo, que empezará a contarse dende o día seguinte ao da inserción do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia, poidan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes, as que deberán ser dirixidas ao Sr. Alcalde- Presidente deste Concello.

O que se fai público para xeral coñecemento e efectos.

Begonte, 8 de outubro de 2021.- O Alcalde – Presidente, José Ulla Rocha.

R. 2917

GUNTÍN

Anuncio

En relación coa creación da Oficina Virtual Tributaria deste Concello de Guntín publícanse aos efectos de xeral coñecemento previstos no artigo 45.1 a) da Lei 39/2015 os puntos aprobados por Resolución da Alcaldía de data 23/09/2021 que a continuación se relacionan:

Primeiro: Crear a oficina virtual tributaria do Concello de Guntín.

Segundo: O enderezo electrónico de acceso á oficina virtual tributaria é 'guntin.ovt.gal', e será accesible tanto directamente como a través do portal municipal.

Terceiro: O ámbito de aplicación da oficina virtual tributaria comprende únicamente a administración local Concello de Guntín.

Cuarto: A través da oficina virtual tributaria poderánse realizar todas as actuacións, procedementos e servizos que requiran a identificación das persoas e do Concello de Guntín nas súas interrelacións por medios electrónicos e presentaranse aqueles servizos electrónicos que se inclúan na sede electrónica por razóns de eficacia e calidade.

Quinto: A titularidade así como a responsabilidade do seu uso corresponde ao Concello de Guntín.

Sexto: Autorizar a creación dun certificado para a oficina virtual tributaria que certifique o dominio 'guntin.ovt.gal' ante a autoridade de servizos de certificación que corresponda. Os datos que deberán constar no certificado da oficina virtual tributaria son os seguintes:

- a) CIF do organismo subscritor: **P2702300A**
- b) Organismo subscritor: **CONCELLO DE GUNTING**
- c) Nome do dominio: **guntin.ovt.gal**

Sétimo: Autorizar a realización de tarefas técnicas precisas para a súa implantación efectiva nos sistemas que dan soporte á mencionada oficina virtual tributaria.

Oitavo: Autorizar a renovación periódica de dito certificado da oficina virtual tributaria sempre e cando continúe vixente o nome do dominio guntin.ovt.gal como endereço de referencia para a oficina virtual tributaria.

Guntín, 7 de outubro de 2021.- A Alcadesa, María José Gómez Rodríguez.

R. 2918

Anuncio

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación en sesión extraordinaria de fecha 05/10/2021, la modificación del Presupuesto General para el Ejercicio económico de 2.021, para incluir subvención nominativa sin incremento en la cuantía global de las subvenciones nominativas, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169.1 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y disposiciones concordantes, se expone al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por plazo de quince días hábiles, que empezarán a contarse desde el siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que durante el mismo puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes, las cuales deberán ser dirigidas a la Sra. Alcadesa-Presidenta de esta Corporación.

Guntín, 7 de outubro de 2.021.- La Alcadesa, María José Gómez Rodríguez.

R. 2919

MONFORTE DE LEMOS

Anuncio

APROBACION PADRÓN FISCAL TAXA RECOLLIDA DO LIXO 4º BIMESTRE DO EXERCICIO 2021 E ANUNCIO DE COBRANZA

Por Resolución de Alcaldía do día 4.10.2021 aprobouse o padrón da Taxa pola recollida, tratamento e eliminación de lixo do cuarto bimestre do exercicio 2021 (xullo- agosto).

De acordo co disposto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, Xeral tributaria, notifícanse colectivamente os recibos derivados deste padrón.

De conformidade coa Ordenanza Xeral de ingresos municipais de dereito público, exporase ao público nun prazo de 20 días, contados a partir do primeiro día do período de pago en voluntaria deste padrón, para que se poidan presentar as reclamacións pertinentes.

De acordo co artigo 14.2 c) do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei das Facendas Locais, contra o acordo de aprobación do padrón e das súas liquidacións poderase interpor recurso de reposición no prazo dun mes a contar desde o día seguinte ao remate da exposición pública do padrón. Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se formule, poderase interpor recurso contencioso-administrativo na forma e prazos que a tal efecto se establecen na Lei 25/98 de 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso administrativa.

Fíxase como prazo de pago en período voluntario, desde o día 27.10.2021 ata o 27.12.2021.

De acordo co artigo 24 do Real Decreto 939/2005, do 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Recadación, pónse en coñecemento, que no período de pago en voluntario sinalado no parágrafo anterior, os contribuíntes que non teñan domiciliados os recibos polo concepto da Taxa pola recollida, tratamento e eliminación de Lixo, poderán facer o pago dos mesmos mediante :

- 1) Ingreso en efectivo en calquera oficina de A Banca ou Banco Sabadell en horario de atención ao público
- 2) A través de caixeiros automáticos nas devanditas entidades financeiras
- 3) A través da páxina web do Concello www.monfortedelemos.es

Advírtese que transcorrido o prazo de ingreso en período voluntario, as débedas serán esixidas pola vía de constrinximento, e devindicaranse as correspondentes recargas do período executivo, os xuros de mora, e no seu caso, as costas que se produzan

Monforte de Lemos, 6 de outubro de 2021.- O alcalde- presidente, José Tomé Roca.

R. 2910

AS NOGAIS

Anuncio

O Pleno deste Concello, en sesión ordinaria celebrada o día 4 de outubro de 2021, acordou a aprobación inicial do expediente de modificación de créditos 14/2021 (expediente 47/2021) na modalidade de transferencia de crédito entre distinta área de gasto que non afecta a baixas e altas de créditos de persoal, o que se publica aos efectos do artigo 169.1, por remisión do 179.4, do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo. O citado acordo plenario quedará elevado automáticamente a definitivo de non presentarse reclamación algúns no prazo de exposición ao público.

As Nogais, 8 de outubro de 2021.- O Alcalde, Jesús Manuel Núñez Díaz.

R. 2920

PARADELA

Anuncio

O Pleno do Concello en sesión ordinaria realizada o día 30 de setembro de 2021 aprobou inicialmente a modificación de créditos nº 18/2021, de suplemento de crédito nº 2021/01, que será destinado a atender obrigas pendentes de aplicar ao presupuesto, recollidas na conta 413, financiado con cargo ao remanente líquido de tesouraría por importe de 41.683,93 euros.

En cumprimento do disposto no artigo 169.1, por remisión do 177.2, do Real decreto 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, sométese o expediente á exposición pública durante o prazo de quince días, contados desde o día seguinte ao da inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, para que os interesados poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións que consideren oportunas. Se unha vez transcorrido o devandito prazo non se presentan alegacións, considerarase aprobado definitivamente o dito acordo.

Paradela, 7 de outubro de 2021.- O ALCALDE – PRESIDENTE, José Manuel Mato Díaz.

R. 2905

Anuncio

O Pleno do Concello en sesión ordinaria realizada o día 30 de setembro de 2021 aprobou inicialmente a modificación de créditos nº 19/2021, de suplemento de crédito nº 2021/02, financiado con cargo ao remanente líquido de tesouraría por importe de 179.723,13 euros.

En cumprimento do disposto no artigo 169.1, por remisión do 177.2, do Real decreto 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, sométese o expediente á exposición pública durante o prazo de quince días, contados desde o día seguinte ao da inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, para que os interesados poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións que consideren oportunas. Se unha vez transcorrido o devandito prazo non se presentan alegacións, considerarase aprobado definitivamente o dito acordo.

Paradela, 7 de outubro de 2021.- O ALCALDE – PRESIDENTE, José Manuel Mato Díaz.

R. 2906

A PASTORIZA

Anuncio

Por Resolución da alcaldía de data 7 de outubro de 2021 aprobáronse os padróns das taxas polo abastecemento de auga e por recollida de lixo e canon de saneamento do 2º trimestre do exercicio 2021.

Durante o prazo de 15 días, contados a partir do día seguinte ao da inserción do presente anuncio no BOP os padróns estarán expostos ao público nestas oficinas municipais para o seu exame e posibles reclamacións.

Contra o acordo de aprobación dos referidos padróns e as liquidacións incorporadas a eles poderase interpor recurso de reposición ante a Xunta de Goberno Local, no prazo dun mes dende o día seguinte ao da publicación deste anuncio no BOP Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se

formulen poderán interporre recurso contencioso administrativo na forma e nos prazos que a tal efecto se establecen na Lei Reguladora da referida xurisdición

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

ANUNCIO DE COBRANZA

De conformidade co disposto no artigo 62.3 da Lei xeral tributaria e o no artigo 68.1 b) do Regulamento xeral de recadación, fíxase como prazo de ingreso en período voluntario o comprendido entre o 25/10/2021 e o 25/12/2021 ámbolos dous inclusive.

Aos contribuíntes que teñan domiciliados os recibos seránllles cargados nas súas respectivas contas bancarias a partir do día 25/10/2021. Ao resto dos contribuíntes deberán acudir ás oficinas municipais onde se lles facilitarán os correspondentes recibos para efectuar o pago.

Transcorrido o prazo de ingreso en período voluntario as débedas serán esixidas por vía de constrinximento e devengarán os correspondentes recargos do período executivo, xuros de demora e, no seu caso, costas que se produzan.

A presente publicación, ao amparo do artigo 102.3 da Lei Xeral Tributaria, terá os efectos de notificación colectiva das respectivas liquidacións tributarias de cada un dos suxeitos pasivos.

A Pastoriza, 7 de outubro de 2021.- O alcalde, Primitivo Iglesias Sierra.

R. 2921

VILALBA

Anuncio

Para os efectos do establecido no art. 17 do RD Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo (TR Lei r/ das facendas locais), exponse ó público, durante o prazo de **30 días hábiles**, a modificación das "ordenanzas fiscais números 11 e 16, reguladoras respectivamente das taxas da rede de sumidoiros e pola prestación do servizo de subministración de auga" (Tarifas 2022), que se aprobou polo **Concello Pleno**, na súa sesión ordinaria celebrada o día **30/09/2021**, ó obxecto de que, a partir do día siguiente ó da súa inserción, os interesados poidan examinar o expediente e/ou presentar as reclamacións que estimen oportunas, que de ser o caso, haberán de dirixirse ó mesmo órgano que o aprobou, e entenderase elevado a definitivo se non se presentase ningunha reclamación.

Vilalba, 4de outubro de 2021.- A alcaldesa. Elba Veleiro Fernández.

R. 2911

MANCOMUNIDADE DE CONCELLOS DA MARIÑA LUCENSE

Anuncio

MODIFICACIÓN DE CREDITO

Ós efectos do cumprimento do disposto no art. 177.2 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, en relación ó art. 169.1 do mesmo texto legal, exponse ó público o expediente de modificación de créditos, na modalidade de crédito extraordinario finanziado con Remanente de Tesourería, aprobado inicialmente polo Pleno o 7 de outubro de 2021.

No prazo de 15 días a contar dende o día seguinte á publicación deste anuncio no BOP de Lugo, os interesados poderán examinalo e presentar as reclamacións que estimen oportunas.

En caso de que non se presenten reclamacións durante ese prazo, entenderase definitivamente aprobado.

Barreiros, 7 de outubro de 2021.- O Presidente, Francisco Cajoto Caserío.

R. 2912

MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA E O RETO DEMOGRÁFICO
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO CANTÁBRICO, O.A.

Anuncio

Expediente número: A/27/23045

Asunto: Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas

Peticionario: Jesús Rico Castro

Nombre del río o corriente: Rego de Riotorto

Caudal solicitado: 3,72 l/seg.

Punto de emplazamiento: Liñeiras (Vilameá)

Término Municipal y Provincia: A Pontenova (Lugo)

Destino: Riego

BREVE DESCRIPCION DE LAS OBRAS:

Arqueta de captación y conducción hasta dos depósitos.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de TREINTA DÍAS, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de A Pontenova o en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, Plaza de España nº 2, -33071-OVIEDO), donde estará de manifiesto el expediente.

Oviedo, 30 de septiembre de 2021.- El Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes, Pedro Granda Rodríguez.

R. 2844

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDADE E AXENDA URBANA
DIRECCIÓN XERAL DE ESTRADAS. DEMARCACIÓN DE ESTRADAS DO ESTADO EN GALICIA

Anuncio

Anuncio de la Demarcación de Carreteras del Estado en Galicia de información pública y convocatoria para el levantamiento de actas previas a la ocupación de bienes y derechos afectados y actas de ocupación temporal de las fincas afectadas por el Proyecto “Construcción de bajante escalonada bajo el viaducto de Vedrós de la A-8. P.K. 544+500. Provincia de Lugo”. Clave: 38-LU-50115. Término municipal: Mondoñedo

Por Resolución de la Dirección General de Carreteras de fecha 15 de outubro de 2020 se aprueba el proyecto de la obra arriba indicada y se ordena a esta Demarcación de Carreteras la incoación del expediente de expropiación forzosa de los bienes y derechos afectados por las obras de ejecución del proyecto aprobado.

Es de aplicación el artículo 12 de la Ley 37/2015, de 29 de septiembre de Carreteras. La tramitación del correspondiente expediente expropiatorio se ha de ajustar, por tanto, a la vigente Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954 y concordantes de su Reglamento de 26 de abril de 1957.

En consecuencia esta Demarcación, haciendo uso de las facultades que le otorga el artículo 98 de la Ley de Expropiación Forzosa y atendiendo a lo señalado en la citada legislación de Expropiación Forzosa, ha resuelto convocar a los propietarios que figuran en la relación que estará expuesta en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Mondoñedo, así como en el de esta Demarcación de Carreteras (C/Antonio Machado, nº45 - 15071 A Coruña) y en la Unidad de Carreteras del Estado en Lugo (C/Ronda de la Muralla, 131 - 27071 Lugo), para que asistan al levantamiento de las Actas Previas a la ocupación en el lugar, día y hora que a continuación se indica:

Lugar: Casa consistorial del Ayuntamiento de Mondoñedo.

Día: 4 de noviembre de 2021

Titulares:

-Expósito García Leonardo, a las 10:00 horas

-Ayuntamiento de Mondoñedo, a las 10:30 horas

-Confederación Hidrográfica del Cantábrico, a las 11:00 horas

-Dirección General del Patrimonio del Estado, a las 11:30 horas

Además de los medios antes citados, se dará cuenta del señalamiento a los interesados, mediante citación individual y a través de la inserción del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo, en dos diarios de la provincia y en el Boletín Oficial del Estado.

Esta última publicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, servirá como notificación a los posibles interesados no identificados, a los titulares de bienes y derechos afectados que sean desconocidos y a aquellos de los que se ignore su paradero.

A dicho acto deberán comparecer los titulares de los bienes y derechos que se afectan, personalmente o representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo del impuesto sobre Bienes Inmuebles, pudiendo hacerse acompañar, a su costa, de Peritos y Notario.

Es de señalar que esta publicación se realiza, además, a los efectos de información pública contemplados en los artículos 17.2, 18 y 19.2 de la Ley de Expropiación Forzosa para que, en el plazo de quince días, los interesados puedan formular por escrito, ante esta Demarcación de Carreteras o ante la Unidad de Carreteras del Estado en Lugo, alegaciones a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan producido al relacionar los bienes afectados.

Los planos parcelarios y la relación de interesados y de bienes afectados podrán ser consultados en las dependencias antes citadas y en el Ayuntamiento de Mondoñedo, en días hábiles y horas de oficina. Asimismo, los citados documentos estarán disponibles en la siguiente dirección de internet: <https://www.mitma.es/el-ministerio/buscador-participacion-publica>.

A Coruña, 21 de septiembre de 2021.- El Ingeniero Jefe de la Demarcación, Ángel González del Río.

R. 2914