



XUNTA DE GALICIA

DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE LUGO DE LA CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN. SERVICIO DE EMPLEO, RELACIONES LABORALES, TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27100311012021

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa PROMOTORA DE MINAS DE CARBÓN, S.A.-centro de trabajo mina de O Incio (Lugo), firmado el día 25 de febrero de 2025 por la representación de la empresa y por el representante de las personas trabajadoras, cómo miembros de la comisión negociadora, y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios de este departamento territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

PROMOTORA DE MINAS DE CARBÓN, S.A.

CONVENIO COLECTIVO DE ÉL CENTRO DE TRABAJO DE O Incio (LUGO)

VIGENCIA 2024-2026

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Ámbito de aplicación funcional

Art. 2.- Ámbito de aplicación personal

Art. 3.- Ámbito de aplicación territorial

Art. 4.- Ámbito de aplicación temporal

Art. 5.- Denuncia y prórroga

Art. 6.- Absorción y compensación

Art. 7.- Vinculación la lana totalidad

Art. 8.- Legislación supletoria

Art. 9.- Comisión Paritaria

CAPÍTULO II/II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 10.- Clasificación profesional

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

CAPÍTULO III/III.- TIEMPO DE TRABAJO

Art. 12.- Jornada de trabajo

Art. 13.- Cómputo de él trabajo efectivo

Art. 14.- Descanso semanal

Art. 15.- Vacaciones

Art. 16.- Permisos y licencias

Art. 17.- Días de libre disposición

Art. 18.- Horas extraordinarias

CAPÍTULO IV/IV.- RETRIBUCIONES

Art. 19.- Estructura económica e incrementos salariales

Art. 20.- Salario base

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

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

Art. 23.- Pagas Extraordinarias

Art. 24.- Plus Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

Art. 25.- Prima de Sobreproducción

Art. 26.- Compensación Desplazamiento

Art. 27.- Bolsa Horaria

Art. 28.- Retribución Horas Extraordinarias

Art. 29.- Retribución Vacaciones

CAPÍTULO V/V.- OTRAS MATERIAS

Art. 30.- Reconocimiento Médico Obligatorio

Art. 31.- Ayuda Comida

Art. 32.- Prendas de Trabajo

Art. 33.- Excedencia Voluntaria

Art. 34.- Nocturnidad

Art. 35.- Póliza seguro

Art. 36.- Igualdad

CAPÍTULO VI/VI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 37.- Criterios generales

Art. 38.- Clases de faltas

Art. 39.- Faltas leves

Art. 40.- Faltas graves

Art. 41.- Faltas muy graves

Art. 42.- Sanciones. Aplicación

Art. 43.- Otros efectos de las sanciones

ANEXOS

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

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

Art. 1.- Ámbito de aplicación funcional

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

Art. 2.- Ámbito de aplicación personal

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

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

Art. 3.- Ámbito de aplicación territorial

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

Art. 4.- Ámbito de aplicación temporal

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

Art. 5.- Denuncia y prórroga

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

Art. 6.- Absorción y compensación

Las condiciones establecidas en él presente Convenio sustituyen en su totalidad a las actualmente en vigor en el Centro de Trabajo de O Incio (Lugo), dimanantes de acuerdos anteriores, convenios anteriores, pacto individual o concesión graciable de la empresa, toda vez que las condiciones de él presente Convenio, examinadas en su conjunto, son más beneficiosas para el personal que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor. En el obstante lo anterior, si respetarán las situaciones personales que, en el siendo objeto de modificación por lo previsto en él presente Convenio, en cómputo anual impliquen para la persona trabajadora condiciones más beneficiosas que las comprendidas en él Convenio mientras en el sean, en su caso, absorbidas o superadas por la aplicación de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

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

Art. 7.- Vinculación de la totalidad

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

Art. 8.- Legislación supletoria

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

Art. 9.- Comisión Paritaria

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

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) La interpretación de la totalidad de los artículos o cláusulas de él Convenio.
- b) La vigilancia de él cumplimiento de lo pactado.
- c) El desarrollo de las funciones de adecuación de él Convenio a la normativa legal vigente en cada momento. En caso de que tales funciones hayan de dar lugar a la modificación de él Convenio durante su vigencia, si habrán de incorporar a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación tengan eficacia general.

- d) Lea adopción de medidas que tiendan a fomentar la aplicación práctica de él Convenio.
- e) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de él Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de él Estatuto de los Trabajadores.
- f) Lea mediación y/o arbitraje en los conflictos que le sean sometidos.
- g) El conocimiento de las cuestiones de inaplicación de condiciones de trabajo conforme al procedimiento establecido en el artículo 82 de él Estatuto de los Trabajadores.
- h) Las que le sean asignadas por la legislación en vigor.

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

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

En el obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo conforme al artículo 82 de él Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde la fecha en que la discrepancia sea planteada.

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

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

CAPÍTULO II/II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 10.- Clasificación Profesional

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

ADMINISTRATIVO

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

PALISTA

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

PERFORISTA/ARTILLERO

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

MANTENIMIENTO

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

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

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

Trabajos de servicios auxiliares: Realización de tareas asociadas la lana instalación de servicios de bombeo, ventilación, electrificación y agua de perforación tales cómo colocación de cables el tubería (metálica el de PVC); encofrado y hormigonado; construcción de tapes (bloque dónde está hormigón); soldadura; etc.

Grupos Profesionales

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

Lanas definiciones establecidas para cada Grupo Profesional en el son exhaustivas, sino meramente enunciativas.

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

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

Grupos Profesionales

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

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

Si incluye en este Grupo él Jefe de Producción y él Jefe de Administración, con lanas funciones ya indicadas en sus respectivas áreas de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO V/V.- OFICIAL DE 2ª

Está comprendido en este Grupo el personal trabajador que cuenta con un completo conocimiento de todas las instalaciones de lana explotación (ventilación, bombeo, eléctrica, etc.) el fin de él correcto y seguro desarrollo de él trabajo y el fin de proceder de forma adecuada en caso de avería, fallo o cualquier otra incidencia. Si requiere el completo conocimiento y capacidad para la realización de todas las funciones específicas de él puesto, estando capacitado, como mínimo, para el manejo de uno de los equipos o maquinaria necesarios para la realización de las tareas comunes complejas (gunitado, inyección de cemento, encofrado, soldadura). En este Grupo se entenderá por capacitación para el manejo de equipos o maquinaria en el sólo contar con la habilitación o permiso para el manejo, sino el contar, a mayores, con la práctica y destreza en tal mismo.

Si incluye en este Grupo al Oficial de 2ª

GRUPO VI/VI.- AYUDANTE/AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Está comprendido en este Grupo el personal trabajador capacitado para la realización con cierta autonomía de tareas en el complejo [tareas cuyo conocimiento se ha adquirido por repetición de las tareas para cuya ejecución están capacitados con la mera recepción de instrucciones por parte de personal bajo cuyo mando y supervisión se encuentran] y así como capacitado para auxiliar en tareas más complejas a personal comprendido en los Grupos Profesionales anteriores bajo las directrices y supervisión de éstos.

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

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

GRUPO VII/VII.- PEÓN

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

La pertenencia a este Grupo implica el en el manejo de ningún tipo de maquinaria pesada y la realización de funciones relacionadas con el manejo de explosivos.

Si incluye en este Grupo al Peón.

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

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

CAPÍTULO III/III.- TIEMPO DE TRABAJO

Art. 12.- Jornada de trabajo

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

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

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

A efectos de la distribución de tales días laborables comunes, anualmente se establecerá un mínimo de 4 días de libre disposición para la persona trabajadora en los términos regulados en el artículo 17 de él

presente Convenio y en calendario laboral si fijarán los denominados "días 0" necesarios para que, junto con los días de libre disposición, lea jornada común regular de 1.519 horas si distribuya en 217 días laborables comunes.

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

Esta jornada común regular tendrá lea consideración de jornada de obligado cumplimiento y generará derecho a lanas retribuciones previstas en el presente Convenio conforme lanas condiciones pactadas para cada concepto económico, a salvo el concepto denominado "bolsa horaria".

Lea diferencia entre lana jornada máxima anual de 1.610 horas y lea jornada común regular de 1.519 horas, esto eres, 91 horas anuales de trabajo efectivo, integrará una bolsa horaria irregular a utilizar conforme lanas necesidades de producción y organización de lana actividad con arreglo a lanas siguientes condiciones:

- a) Lea prestación de trabajo al amparo de lana bolsa horaria será voluntaria para lanas personas trabajadoras con lana única salvedad de el supuesto de uso de tal bolsa horaria por fuerza mayor.
- b) Lea bolsa horaria podrá emplearse tanto en lana prolongación de lana jornada común regular diaria como en días en el fijados como laborales comunes en calendario laboral, respetándose en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.
- c) Lea prestación de trabajo al amparo de lana bolsa horaria, dado que aporta flexibilidad en lana organización de lana actividad, será compensada mediante retribución específica que figurará en nómina bajo el concepto de "bolsa horaria" y que será equivalente la lana retribución prevista en el presente Convenio para lana realización de horas extraordinarias. Lea misma retribución se aplicará en caso de uso de lana bolsa horaria por fuerza mayor.
- d) A efectos de lana retribución mensual de el concepto denominado "bolsa horaria" si tendrán en cuenta lanas horas trabajadas al amparo de lana bolsa horaria desde el día 26 de el mes anterior asta el día 25 de el mes en curso, ambos incluidos.

Art. 13.- Cómputo de el trabajo efectivo

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al inicio como al final de lana jornada lea persona trabajadora si encuentre en su puesto de trabajo, proveída de lanas prendas de seguridad, comenzando por tanto a computarse lea jornada efectiva de trabajo desde el inicio de operaciones en el frente de tajo el zona de aparcamiento de maquinaria en el interior de lana mina asta lea finalización de lanas operaciones en el frente de tajo el zona de aparcamiento de maquinaria en el interior de lana mina, en el computando cómo trabajo efectivo el cambio de vestuario, lea equipación y el desplazamiento al y desde el frente de tajo el zona de aparcamiento en el interior de lana mina.

En el obstante lo anterior, y teniendo en consideración lea distancia existente entre lana zona de vestuarios y el frente de tajo el zona de aparcamiento de maquinaria en el interior de lana mina, lea empresa compensará a lanas personas trabajadoras por el tiempo invertido en te lo dice desplazamiento -que se estima de una hora diaria, incluido el denominado descanso el pausa para bocadillo de 15 minutos de duración, que en el tendrá lea consideración de tiempo efectivo de trabajo- con el valor equivalente la lana retribución prevista en el presente Convenio para lana realización de una hora extraordinaria de trabajo. Tal compensación se abonará únicamente en caso de prestación de servicios lea jornada completa.

Lea compensación prevista en el párrafo anterior, cotizable la lana Seguridad Social, figurará en nómina bajo el concepto de "compensación desplazamiento", dando lugar el incumplimiento horario la lana pérdida de tal compensación.

El personal trabajador vendrá obligado a cumplir con lana obligación de registro diario de lana jornada de trabajo conforme a los medios proporcionados por lana empresa (registro manual la lana cierra de firma de el presente Convenio, pudiendo lea empresa implantar otros sistemas de registro automatizados). Dadas lanas dificultades de proveer medios para el registro de lana jornada en el frente de tajo el zona de aparcamiento de maquinaria en el interior de lana mina, el registro de inicio y finalización de lana jornada diaria si cumplimentará antes de el desplazamiento al frente de tajo el zona de aparcamiento y una vez de vuelta la lana zona de vestuarios, debiendo descontarse en consecuencia de el registro diario de jornada lea hora de desplazamiento -incluido el descanso el pausa para bocadillo- que en el tiene lea consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 14.- Descanso semanal

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

En el obstante lo anterior, para las personas trabajadoras que presten trabajo al amparo de la bolsa horaria igualmente prevista en el artículo 12 de el presente Convenio -prestación voluntaria el por causa de fuerza mayor- que por tal razón hayan de prestar trabajo en días inicialmente previstos como de descanso semanal, cabrá el fraccionamiento de el descanso semanal de modo que uno de los días de descanso semanal podrá ser disfrutado en periodos de hasta cuatro semanas, aisladamente el acumulado a otros descansos. A tales efectos computarán como descanso semanal los días en el laborables de Convenio, bien sean días de libre disposición para el personal trabajador, días 0 establecidos en el calendario laboral el festivos a disfrutar de lunes a viernes. El mismo régimen de descanso se aplicará al personal de mantenimiento que haya de prestar servicios, por necesidades de la actividad, en los días inicialmente previstos como descanso semanal.

Art. 15.- Vacaciones

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

Con carácter general el personal trabajador, con la excepción prevista en el párrafo siguiente, disfrutará el período de vacaciones en el período coincidente con la parada de mantenimiento fijada por la propiedad de la mina en la que se prestan servicios. Para el caso de que, excepcionalmente, la propiedad de la mina en el estableciere parada de mantenimiento en mes completo, el personal trabajador disfrutará vacaciones en el período coincidente con la parada, disfrutándose las vacaciones restantes conforme acuerdo entre la empresa y el personal trabajador.

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

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

1.- Sin perjuicio de el derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de el Estatuto de los Trabajadores, el personal trabajador, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, si encuentra facultado para ausentarse de el trabajo, manteniendo el derecho la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que en el se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, salvo permiso que lleve aparejado el percibo de prestación a cargo de el INSS, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, ello sin perjuicio de

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Nacimiento y cuidado de menor: 16 semanas, de las cuales obligatoriamente se han de disfrutar de jornada completa las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto en los términos previstos en el artículo 48 de el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días naturales, de los cuales al menos 2 habrán de ser laborables, por fallecimiento de el cónyuge y parientes hasta el según grado de consanguinidad o afinidad. En caso de personas trabajadoras en el comunitarias o de países en el colindantes con España, el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización de el desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo en tal caso retribuidos exclusivamente los seis días antes señalados.
- e) Cinco días por enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise el reposo domiciliario, de el cónyuge y parientes hasta según grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, haciéndose constar a estos efectos que el referido permiso si puede disfrutarse en el período en el que se den estas circunstancias y que será comunicado a la empresa conforme se establece en el apartado 1 de el presente artículo.
- f) Un día, por traslado de el domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, a consecuencia de los estudios que esté realizando la persona trabajadora en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado, reconocidos.
- h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de el sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

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

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

Cuando por los motivos expresados en los apartados c), d) y y), la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en los días naturales, salvo las personas trabajadoras en el extranjero o en las comunidades autónomas con España que se acojan a lo dispuesto en el último inciso de él apartado d).

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

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

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

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

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

4.- La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o la persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que en el desempeño de actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de él salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, mujeres y hombres. En el supuesto de que de los el más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por un mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa en los términos previstos en el art. 37.6 de él Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17.- Días de libre disposición

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

Con carácter general el disfrute de días de libre disposición se solicitará la lana empresa con 2 días de antelación la lana cierra en lana que se pretenda su disfrute, salvo que concurren causas justificadas en el conocidas con antelación que imposibiliten el preaviso.

Sin perjuicio de lana en el necesidad de alegar razones para solicitar el disfrute de días de libre disposición ni presentar justificación alguna, lea empresa podrá denegar motivadamente su disfrute en cierras concretas por razones organizativas fundadas tales como períodos de mayor actividad el ausencias en lana plantilla de lana empresa por incapacidad, disfrute de permisos y/el días de libre disposición y similares, debiendo garantizarse que quede en servicio uno de los de los turnos completos (turnos identificados en calendario laboral).

Los días de libre disposición serán retribuidos conforme a lo previsto para licencias y permisos, esto eres, con todos aquellos conceptos retributivos que en el sé encuentren vinculados de forma expresa la lana prestación efectiva de lana actividad laboral.

Art. 18.- Horas extraordinarias

Tendrán lea consideración de horas extraordinarias lanas trabajadas por enzima de lana jornada máxima anual prevista en el art. 12 de el presente Convenio, esto eres, por enzima de 1.610 horas de trabajo efectivo anual.

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

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

Lanas horas extraordinarias reguladas en el párrafo anterior, esto eres, lanas horas extraordinarias por fuerza mayor, si registrarán por lo siguiente:

- Serán obligatorias para lana persona trabajadora
- Podrán realizarse durante jornada nocturna
- El exceso de horas trabajadas sobre lana jornada común en el si tendrá en cuenta a efectos de lana duración máxima de lana jornada común ni para el cómputo de el número máximo de horas extraordinarias.
- Lanas horas así realizadas se abonarán en lana misma cuantía establecida en el presente Convenio para lanas horas extraordinarias.

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

CAPÍTULO IV/IV.- RETRIBUCIONES

Art. 19.- Estructura económica e incrementos salariales

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

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

Se establece para el período que vana desde el 1 de enero de 2024 asta el 31 de diciembre de 2026 incremento salarial consistente en lana creación de una nueva paga extraordinaria, contemplada en el artículo

23, regulador de lanas pagas extraordinarias, de forma que desde él ejercicio 2024 él personal trabajador tendrá derecho al cobro de cuatro pagas extraordinarias en los términos previstos en tal precepto.

Si adjunta él presente Convenio, cómo **Anexo I**, lea tabla de salarios vigente en él período 2024-2026, la lana que se adiciona lea cuarta paga extraordinaria que constituye él incremento salarial pactado para lana vigencia de él Convenio.

Art. 20.- Salario Base

Si entiende por salario base lea parte de lana retribución de él personal trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad el calidad de trabajo el de vencimiento periódico superior al mes.

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

Lea cuantía de él salario base para lanas anualidades 2024, 2025 y 2026 será lea fijada, para cada Grupo Profesional, en él Anexo I de él presente Convenio.

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

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

En el si devengará él Plus Convenio por lana prestación de trabajo al amparo de lana bolsa horaria prevista en él artículo 12 de él presente Convenio en días en el fijados cómo laborables comunes toda vez que tal prestación de trabajo al amparo de lana bolsa horaria conlleva lea percepción de retribución específica en los términos establecidos en él apartado c) de él mencionado artículo 12.

Pérdida de él Plus de Convenio: En el obstante lo establecido en los párrafos anteriores, y dado que él Plus Convenio retribuye lea normal asistencia al trabajo, él mismo se perderá por los motivos y con él alcance siguiente:

- Una ausencia, bien sea de jornada total el parcial, supondrá lea pérdida de cuatro días de plus, además de lanas retribuciones correspondientes la te lo dice día.
- De los ausencias, bien sean de jornada total el parcial, supondrán lea pérdida de diez días de plus, además de lanas retribuciones totales a te los dice días.
- Tres ausencias el más, bien sean de jornada total el parcial, supondrán lea pérdida de él imponerte total mensual de te lo dice plus, además de lanas retribuciones correspondientes a te los dice días.

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

En ningún caso si tendrán en cuenta, a efectos de lana pérdida de él Plus Convenio, lanas ausencias consecuencia de situaciones de incapacidad temporal, disfrute de vacaciones el disfrute de los permisos y licencias regulados en él presente Convenio el establecidas con carácter obligatorio en lana legislación vigente.

Lea pérdida de él Plus Convenio será independiente de lanas sanciones que, por comisión de faltas de asistencia, puedan imponerse por lana empresa con arreglo a lanas disposiciones en vigor sobre lana materia.

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

Con él fin de simplificar él cómputo de distancia entre él domicilio de él personal trabajador y él centro de trabajo, así como lanas indemnizaciones el suplidos por los gastos realizados a consecuencia de su actividad laboral, se abonará a todas lanas personas trabajadoras, cualquiera que sea lea distancia que separe él centro de trabajo de su domicilio, él denominado Plus Extrasalarial -plus cotizable la lana Seguridad Social en el obstante su tradicional denominación como plus extrasalarial- que se devengará por jornada completa efectivamente trabajada.

En el si devengará él Plus Extrasalarial por lana prestación de trabajo al amparo de lana bolsa horaria prevista en él artículo 12 de él presente Convenio en días en el fijados cómo laborables comunes toda vez que tal prestación de trabajo al amparo de lana bolsa horaria conlleva lea percepción de retribución específica en los términos establecidos en él apartado c) de él mencionado artículo 12.

Lea cuantía de él Plus Extrasalarial para lanas anualidades 2024, 2025 y 2026 será lea fijada, para cada Grupo Profesional, en él Anexo I de él presente Convenio.

Art. 23.- Pagas Extraordinarias

Él personal trabajador afectado por él presente Convenio tendrá derecho a cuatro pagas extraordinarias al cordero, que se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, antes de los días 25 de lanas mensualidades señaladas. En caso de tener que efectuarse regularizaciones por supuestos de en el devengo en él período que vana desde lana cierra de orden de pago asta él fin de él trimestre natural al que se corresponda lea paga extra, lea regularización se efectuará en lana nómina correspondiente la lana siguiente mensualidad.

Lanas pagas extraordinarias si devengarán por trimestre natural, de conformidad con lo siguiente, excluyéndose de te lo dice devengo los días en los que él personal trabajador esté en causa de suspensión de contrato conforme él artículo 45 de él Estatuto de los Trabajadores:

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

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

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

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

Lea cuantía de lanas pagas extraordinarias para lanas anualidades 2024, 2025 y 2026 será lea fijada, para cada Grupo Profesional, en él Anexo I de él presente Convenio.

Art. 24.- Plus Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

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

De conformidad con lo establecido en él párrafo anterior, en él si devengará él Plus Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad por lana prestación de trabajo al amparo de lana bolsa horaria prevista en él artículo 12 de él presente Convenio en días en el fijados cómo laborables comunes toda vez que tal prestación de trabajo al amparo de lana bolsa horaria conlleva lea percepción de retribución específica en los términos establecidos en él apartado c) de él mencionado artículo 12.

Lea cuantía de él Plus Tóxico para lanas anualidades 2024, 2025 y 2026 será lea fijada, para cada Grupo Profesional, en él Anexo I de él presente Convenio.

Art. 25.- Prima de Sobreproducción

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

Por cada intervalo de reducción de 5 puntos en Preparación, él imponerte de lana Prima de Sobreproducción se reducirá un 10%.

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

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

Mensualmente se calculará lea cantidad resultante de él sistema de cálculo previsto en él párrafo anterior, dividiéndose lea misma entre lana suma de los días trabajados por lana totalidad de lanas personas trabajadoras a lanas que resulte de aplicación lea Prima de Sobreproducción en tal mensualidad. Él resultado se multiplicará por él número de días efectivamente trabajados por cada persona trabajadora en tal

mensualidad y éste será el imponente de lana Prima de Sobreproducción a cobrar en lana siguiente mensualidad.

A los efectos de el cálculo de lana Prima de Sobreproducción en el si tendrán en cuenta como días efectivamente trabajados los días trabajados al amparo de lana bolsa horaria prevista en el artículo 12 de el presente Convenio en días en el fijados como laborables comunes toda vez que tal prestación de trabajo al amparo de lana bolsa horaria conlleva la percepción de retribución específica en los términos establecidos en el apartado c) de el mencionado artículo 12.

Art. 26.- Compensación desplazamiento

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

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

Art. 27.- Bolsa horaria

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

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

Art. 28.- Retribución horas extraordinarias

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

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

Art. 29.- Retribución vacaciones

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

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

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

En el habrá lugar a la inclusión en la retribución por vacaciones de ningún otro concepto, incluso tratándose de conceptos cuyo percibo sea habitual para la persona trabajadora.

CAPÍTULO V/V.- OTRAS MATERIAS

Art. 30.- Reconocimiento médico obligatorio

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

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

Art. 31.- Ayuda comida

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

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

Art. 32.- Prendas de trabajo

Anualmente se entregará al personal trabajador que preste trabajo en producción (perforación y voladura; palista; mantenimiento) de los juegos de buzo, el traje y de los guantes, uno en el mes de enero y otro en el mes de julio. A mayores, se entregará al personal ya indicado una chaqueta de invierno, un par de

botas de seguridad de goma el cuero y una prenda contra lana lluvia/agua que serán sustituidas por deterioro y desgaste producidos por él uso.

Eres responsabilidad de él personal trabajador él mantenimiento y cuidado de lanas prendas de trabajo entregadas por lana empresa.

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

Art. 33.- Excedencia voluntaria

Él personal trabajador con al menos una antigüedad en lana empresa de un cordero tiene derecho a que se lee reconozca lea posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo en el menor a cuatro meses y en el mayor a cinco corderos. Este derecho suelo podrá ser ejercitado otra vez por lana misma persona trabajadora sí han transcurrido de los corderos desde él final de lana anterior excedencia voluntaria.

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

Art. 34.- Nocturnidad

Con carácter general en el se realizan en él centro de trabajo horas nocturnas, en el previéndose en consecuencia retribución específica por razón de nocturnidad.

En aquellos supuestos en los que, excepcionalmente, si haya de prestar trabajo en horas comprendidas en él período nocturno, en el habrá lugar la retribución específica por nocturnidad toda vez que tales horas se abonarían en función de lo prevenido en él presente Convenio bien para lana realización de horas de lana denominada Bolsa horaria, bien para lana realización de Horas extraordinarias, en cuya retribución se ha tenido en cuenta lea eventual y excepcional realización de horas nocturnas.

Art. 35.- Póliza a fe que

Lea empresa vendrá obligada a tener concertada póliza a fe que que cubra los siguientes riesgos y por lanas siguientes cuantías:

- a) Fallecimiento derivado de enfermedad común el accidente en el laboral: 3.600,00€
- b) Fallecimiento, incapacidad permanente absoluta el gran invalidez derivadas de accidente de trabajo el enfermedad profesional: 94.000€
- c) Incapacidad permanente total derivada de accidente laboral el enfermedad profesional: 56.000€

Salvo designación expresa de beneficiarios por parte de él personal trabajador asegurado lea indemnización si hará efectiva al propio personal trabajador accidentado el, en caso de fallecimiento, a sus herederos legales.

Lanas indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de él presente artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas a consecuencia de lana declaración de responsabilidad civil de lana empresa por lana ocurrencia de alguna de lanas contingencias contempladas en él presente artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de lana naturaleza civil de lanas mismas, que ambos partes reconocen.

Art. 36.- Igualdad

Lanas partes firmantes de él presente Convenio, conscientes de lana necesidad de seguir avanzando en lana igualdad de mujeres y hombres en él ámbito laboral, e incidir en lana igualdad de trato y en el discriminación de género, así como en lana eliminación de estereotipos, fomentando él igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar lanas medidas que se estimen necesarias en base a los siguientes principios:

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

CAPÍTULO VI/VI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 37.- Criterios Generales

Lea empresa podrá sancionar, como falta laboral, lanas acciones dónde está omisiones de él personal trabajador que se produzcan con ocasión el a consecuencia de lana relación laboral y que supongan una infracción el incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con lana tipificación y graduación de lanas faltas establecidas en él presente capítulo lo en otras normas laborales lo sociales.

Art. 38.- Clases de faltas

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

Art. 39.- Faltas Leves

Se considerarán faltas leves lanas siguientes:

- a) Asta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) Lea en el comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a en el ser que se acredite lea imposibilidad de hacerlo.
- c) Él abandono de él centro el de él puesto de trabajo, sin causa el motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que te lo dice abandono en el fuera perjudicial para él desarrollo de lana actividad productiva de lana empresa el causa de daños el accidentes a sus compañeros/las de trabajo, en que podrá ser considerada cómo grabe el muy grabe.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- y) Lea falta de atención y diligencia debidas en él desarrollo de él trabajo encomendado, siempre y cuando en el cause perjuicio de consideración la lana empresa el a sus compañeros/las de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada cómo grabe el muy grabe.
- f) Pequeños descuidos en lana conservación de él material.
- g) En el comunicar la lana empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como él cambio de su residencia habitual.
- h) Lea falta ocasional de aseo lo limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones el quejas de sus compañero/las lo jefes.
- i) Lanas faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/las, e incluso, a terceras personas ajenas la lana empresa el centro de actividad, siempre que ello si produzca con motivo como ocasión de él trabajo.
- j) Permanecer en zonas el lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, lo sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en él local de trabajo, sin autorización, fuera de lana jornada laboral.
- l) Lea inobservancia de lanas normas en materia de prevención de riesgos laborales, que en lo entrañen riesgo grave para lana persona trabajadora, ni para sus compañeros/las lo terceras personas.
- m) Lanas discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante lana jornada laboral. Sí tales discusiones produjesen graves escándalos el alborotos, podrán ser consideradas cómo faltas graves lo muy graves.
- n) Distraer a sus compañeros/las durante él tiempo de trabajo y prolongar lanas ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos el electrónicos de lana empresa, para asuntos particulares, sin lea debida autorización.
- el) En lo realizar cualquiera de los registros exigidos en más de tres de ellos sin causa que lo justifique.»

Art. 40.- Faltas Graves

Se considerarán faltas graves lanas siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes el asta tres cuando él retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante te lo dice período, sin causa justificada.
- b) Faltar de los días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) En lo prestar lea diligencia el lana atención debidas en él trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo el perjuicio de cierta consideración para lana propia persona trabajadora, sus compañeros/las, lea empresa lo terceros.

- d) Lea simulación de supuestos de incapacidad temporal el accidente.
- y) Él incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/las o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) Lea desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que lea orden en lo implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de ella como de otras personas trabajadoras.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros/las.
- h) Lea negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) Lea disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra, el centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) Lea ocultación de cualquier hecho o falta que lea persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/las de trabajo o para terceros.
- m) En el advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ) Lea negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que lea persona trabajadora tenga a su cargo.
- e) Lea reincidencia en cualquier falta leve, dentro de el mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Art. 41.- Faltas muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad en el justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de de los días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) Él fraude, lea deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/las como a la empresa o a cualquier persona que se le ha en el centro de trabajo o fuera de él mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o de el centro de trabajo.
- y) Lea embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) Lea revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g) Lea competencia desleal.
- h) Los maltrato de palabra donde está obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/las o subordinados/las.
- i) Él incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/las o a terceros, o daños graves a la empresa.
- j) Él abuso de autoridad por parte de quien lea ostente.
- k) Lea disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal de el trabajo.
- l) Lea desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo o como ocasión de el trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) Lea emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o el centro de trabajo.

ñ) El abandono de el puesto o de el trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o de responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/las o terceros.

e) Lea imprudencia o negligencia en el desempeño de el trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

p) Lea reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de el mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Art. 42.- Sanciones. Aplicación

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

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Desnudo.

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

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

b) La categoría profesional de el mismo.

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

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

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

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

Art. 43.- Otros efectos de las sanciones

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

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

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

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

ANEXO II/II. CALENDARIO LABORAL 2025

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

P.M.C.													
PROMOTORA DE MINAS DE CARBON S.A. VILA DE MOUROS-INCIO -LUGO													
CALENDARIO LABORAL AÑO 2025													
217 DIAS LABORABLES													
2.026													
DIAS	ENERO	FEBRE.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS	SEPTI	OCTUB	NOVIE	DICIEM	ENERO
1	FN	SAB.	SAB.	7	FN	DOM.	7	V	7	7	SAB.	7	FN
2	7	DOM.	DOM.	7	0	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	0
3	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	7	7	7	SAB.
4	SAB.	7	7	7	DOM.	7	7	V	7	SAB.	7	0	SAB.
5	DOM.	7	7	SAB.	7	7	SAB.	V	7	DOM.	7	7	DOM.
6	FN	7	7	DOM.	7	7	DOM.	V	SAB.	7	7	SAB.	DOM.
7	7	7	7	7	7	SAB.	7	V	DOM.	7	7	DOM.	DOM.
8	7	SAB.	SAB.	7	7	DOM.	7	V	7	7	SAB.	FN	DOM.
9	7	DOM.	DOM.	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	DOM.
10	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	7	7	7	DOM.
11	SAB.	7	7	7	DOM.	7	7	V	7	SAB.	7	7	DOM.
12	DOM.	7	7	SAB.	7	7	SAB.	V	7	DOM.	7	7	DOM.
13	7	7	7	DOM.	7	7	DOM.	V	SAB.	0	7	SAB.	DOM.
14	7	7	7	7	7	SAB.	7	V	DOM.	7	7	DOM.	DOM.
15	7	SAB.	SAB.	7	7	DOM.	7	FN	7	7	SAB.	7	DOM.
16	7	DOM.	DOM.	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	7	DOM.
17	7	7	7	FN	SAB.	7	7	DOM.	7	7	7	7	DOM.
18	SAB.	7	7	FN	DOM.	7	7	V	7	SAB.	7	7	DOM.
19	DOM.	7	7	SAB.	7	7	SAB.	V	7	DOM.	7	7	DOM.
20	7	7	7	DOM.	7	7	DOM.	V	SAB.	7	7	SAB.	DOM.
21	7	7	7	7	7	SAB.	7	V	DOM.	7	7	DOM.	DOM.
22	7	SAB.	SAB.	7	7	DOM.	7	V	7	7	SAB.	7	DOM.
23	7	DOM.	DOM.	7	7	0	7	SAB.	7	7	DOM.	7	DOM.
24	7	7	7	7	SAB.	0	7	DOM.	7	7	7	7	DOM.
25	SAB.	7	7	7	DOM.	7	FA	V	7	SAB.	7	FN	DOM.
26	DOM.	7	7	SAB.	7	7	SAB.	V	7	DOM.	7	7	DOM.
27	7	7	7	DOM.	7	7	DOM.	V	SAB.	7	7	SAB.	DOM.
28	7	7	7	7	7	SAB.	7	V	DOM.	7	7	DOM.	DOM.
29	7		SAB.	7	7	DOM.	7	V	7	7	SAB.	0	DOM.
30	7		DOM.	7	7	7	7	SAB.	7	7	DOM.	0	DOM.
31	7		7	SAB.			V	DOM.		7		0	DOM.
TOTAL	21	20	21	20	20	19	21	0	22	22	20	16	222
TOTAL DIAS											222		
DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN											5		
TOTAL DIAS LABORABLES AÑO 2025											217		
VACACIONES (DEL 31 DE JULIO AL 31 DE AGOSTO, O 21 DIAS LABORABLES).													
LAS VACACIONES SE COGEN EN EL MES DE AGOSTO, SALVO LOS MECANICOS Y ELECTRICISTA													
FESTIVOS NACIONALES + COMUNIDAD AUTONOMA :						DIAS DE HORAS 0 :							
01 DE ENERO			15 DE AGOSTO			02 DE MAYO			29 DE DICIEMBRE				
06 DE ENERO			12 DE OCTUBRE			23 DE JUNIO			30 DE DICIEMBRE				
17 DE ABRIL			1 DE NOVIEMBRE			24 DE JUNIO			31 DE DICIEMBRE				
18 DE ABRIL			6 DE DICIEMBRE						13 DE OCTUBRE				
01 DE MAYO			8 DE DICIEMBRE						04 DE DICIEMBRE				
17 DE MAYO			25 DE DICIEMBRE						26 DE DICIEMBRE				
25 DE JULIO													
NOTA: El día de H.(0) correspondientes al 02 Enero del 2026, computará a todos los efectos en el 2025													

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000622011992

Visto el texto del acuerdo por lo que se aprueban retrasos y tablas salariales en relación al convenio colectivo de la empresa CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (centro de trabajo de Robra-Colina de Rey), firmado el día 19 de febrero de 2025 por la representación de la empresa y por los representantes de las personas trabajadoras, como miembros de la comisión negociadora, y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el registro de convenios de este departamento territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

ACTA FINAL DE LANA COMISIÓN NEGOCIADORA (art.º 16) DE EL CONVENIO COLECTIVO DE CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA SANA (Centro de Trabajo de Robra)

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

ASISTENTES

REPRESENTACIÓN DE LANA EMPRESA

D. Carlos Llano Fernández

Dña. Idoia Gorostiza Santisteban

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

C.I.G

D. Alberto Illán Vila

D. Daniel Rodríguez Zolle

D. Alejandro Fernández Díaz

Dña. Vanesa Penelas Quiroga

D. Manuel Álvarez Blanco

Dña. María Nuevo Varela

D. José Luis Cuando Granda.

DELEGADO SINDICAL:

D. Javier López Huertas

ASESOR C.I.G:

D. Christian López Carmona

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

Retrasos corderos 2022 y 2023

Liquidación en un pago único cuya compensación se aplicará sobre los conceptos determinados en las tablas vigentes y provisionales de 2023, publicadas en BOP Lugo nº163 de 19/07/2021 (Anexo II/II – Tabla salarial 2023, Anexo III/III – Complementos salariales 2023 y Anexo IV/IV – premio constancia 2023, que ya

contenían el incremento salarial de 1% según artículo 16 para 2023). Incluidos los conceptos variables en el consolidables (Plus Calidad y Plus Inspecciones puesto trabajo) manteniendo el porcentaje de consecución de objetivo.

Para el cordero 2022 retrasos de él 2,85%

Para el cordero 2023 retrasos de él 3,75%

El pago de los importes pendientes a consecuencia de este acuerdo, se abonarán a partir de lana cierra de lana firma de él acuerdo y dentro de él primer trimestre de 2025.

El pago de los retrasos de 2022 y 2023 se pagarán en lana nómina de marzo de 2025 con el concepto "/552 Comp. posterior mes ant." significa complemento posterior mes anterior.

Regularización cordero 2023

Consolidación de un incremento de él 3,85% en tablas vigentes con todos los conceptos determinados en las tablas vigentes y provisionales de 2023, publicadas en BOP Lugo nº163 de 19/07/2021 (Anexo II/II - Tabla salarial 2023, Anexo III/III - Complementos salariales 2023 y Anexo IV/IV - premio constancia 2023, que ya contenían el incremento salarial de 1% según artículo 16 para 2023). Incluidos los conceptos variables en el consolidables (Plus Calidad y Plus Inspecciones puesto trabajo) manteniendo el porcentaje de consecución de objetivo.

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

Los retrasos se pagan desde él 01/01/24 en adelante. El pago de los importes pendientes a consecuencia de este acuerdo, que resultan en retrasos para 2024 y trimestre 2025 se pagarán en lana nómina de él mes de abril de 2025 con el concepto "/552 Comp. posterior mes ant." significa complemento posterior mes anterior.

Lanas tablas definitivas de él 2023 resultante de aplicar él 3,85% de incremento consolidable si mantendrán vigentes asta lanas nuevas tablas de él 2024.

Con lana presente acta si pone fin la lana negociación de él convenio colectivo Corporación Alimentaria Peñasanta SA para él centro de trabajo de Robra- Colina de Rei (Lugo) para los corderos comprendidos en él período 2020 a 2023, publicado BOP Lugo nº 163 de cierra 19/07/2021.

Ambos partes se comprometen a aperturar la negociación de él siguiente convenio colectivo Corporación Alimentaria Peñasanta SA para él centro de trabajo de Robra- Colina de Rei (Lugo) correspondiente la lana anualidad 2024 en adelante, en él plazo en el superior a un mes desde lana firma de lana presente acta.

TABLAS DEFINITIVAS DE ÉL 2023

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023 aplica desde 31.12.2023

CATEGORÍA

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

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

ANEXO
IV/IV

Aplica desde
31/12/2023

Pluses	2020	2021	2022	2023	2023 def
Nocturnidad	33,33	33,66	34,00	34,34	35,66
Dieta comida	16,16	16,32	16,48	16,65	17,29
Dieta almuerzo	4,00	4,04	4,08	4,12	4,28
Dieta cena	15,00	15,15	15,30	15,45	16,05
Plus puesto mensual torre/esteril	165,46	167,12	168,79	170,47	177,04
Plus puesto achicharre diario	8,28	8,36	8,45	8,53	8,86
Plus puesto manten/calderas	38,22	38,60	38,98	39,37	40,89
Plus turnicidad	33,83	34,17	34,51	34,86	36,20
Plus jornada extraordinaria	0,00	100,00	101,00	102,01	105,94
Quebranto moneda cajero	50,95	51,46	51,98	52,50	54,52
Quebranto moneda aux caja/cobrad.	44,19	44,63	45,08	45,53	47,28
Premio seguridad mes	19,58	19,78	19,97	20,17	20,95

Premio seguridad anual (resto)	29,38	29,67	29,97	30,27	31,43
Ayuda escolar (10 mens.)	12,00	12,12	12,24	12,36	12,84
Ayuda capacidad disminuida	133,73	135,07	136,42	137,78	143,09
Plus natalidad / nupcialidad	165,09	166,74	168,41	170,09	176,64
Anticipos	4.658,91	4.705,49	4.752,55	4.800,08	4.984,88
Anticipo total	41.790,85	42.208,76	42.630,84	43.057,15	44.714,85
Plus festivo	53,66	54,20	54,74	55,29	57,42
Plus Navidad	30,17	30,47	30,77	31,08	32,28
Kilometraje	0,25	0,25	0,26	0,26	0,27
Plus de sábados mensual	28,28	28,56	0,00	0,00	0,00
Plus festivo R/C	92,92	93,85	0,00	0,00	0,00

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

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

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

2023 DEF

ANEXO
IV/IV

APLICA desde 31.12.2023

CATEGORIA	10 corderos	15 corderos	20 corderos	25 corderos	30 corderos	35 corderos	40 corderos	45 corderos
TCO JEFE	3.861,34	5.997,06	7.996,08	9.995,09	11.994,11	13.993,13	15.992,15	17.991,17
TCO SUPERIOR	3.348,67	5.200,83	6.934,45	8.668,06	10.401,67	12.135,28	13.868,89	15.602,50

TCO MEDIO	2.936,36	4.560,47	6.080,62	7.600,78	9.120,94	10.641,09	12.161,25	13.681,40
JEFE DE FABRICACION	3.024,68	4.697,64	6.263,52	7.829,41	9.395,29	10.961,17	12.527,05	14.092,93
JEFE DE LABORATORIO	2.650,53	4.116,55	5.488,73	6.860,91	8.233,10	9.605,28	10.977,46	12.349,65
JEFE DE C. LECHERO	2.650,53	4.116,55	5.488,73	6.860,91	8.233,10	9.605,28	10.977,46	12.349,65
JEFE DE SECCION	2.650,53	4.116,55	5.488,73	6.860,91	8.233,10	9.605,28	10.977,46	12.349,65
ENCARGADO	2.424,56	3.765,59	5.020,78	6.275,98	7.531,17	8.786,37	10.041,57	11.296,76
CAPATAZ	2.387,58	3.708,15	4.944,20	6.180,26	7.416,31	8.652,36	9.888,41	11.124,46
CONTR. DIST. LEIT.	2.237,42	3.474,94	4.633,25	5.791,57	6.949,88	8.108,19	9.266,51	10.424,82
OFICIAL LABORATORIO	2.176,51	3.380,34	4.507,12	5.633,91	6.760,69	7.887,47	9.014,25	10.141,03
AUX. LABORATORIO	1.867,97	2.901,15	3.868,20	4.835,25	5.802,30	6.769,35	7.736,40	8.703,45
JEFE DE 1ª ADMTVO.	2.862,34	4.445,50	5.927,33	7.409,17	8.891,00	10.372,84	11.854,67	13.336,50
JEFE DE 2ª ADMTVO.	2.761,79	4.289,35	5.719,13	7.148,91	8.578,69	10.008,48	11.438,26	12.868,04
OF. 1ª ADMTVO	2.387,58	3.708,15	4.944,20	6.180,26	7.416,31	8.652,36	9.888,41	11.124,46
OF. 2ª ADMTVO	2.176,51	3.380,34	4.507,12	5.633,91	6.760,69	7.887,47	9.014,25	10.141,03
AUXILIAR ADMTVO.	1.867,97	2.901,15	3.868,20	4.835,25	5.802,30	6.769,35	7.736,40	8.703,45
TELEFONISTA	1.926,80	2.992,52	3.990,02	4.987,53	5.985,03	6.982,54	7.980,04	8.977,55
ESPECIALISTA 1ª	1.997,53	3.102,37	4.136,49	5.170,61	6.204,73	7.238,85	8.272,98	9.307,10
ESPECIALISTA 2ª	1.960,36	3.044,63	4.059,51	5.074,39	6.089,27	7.104,15	8.119,03	9.133,90
OFICIAL 1ª OOVV	1.997,53	3.102,37	4.136,49	5.170,61	6.204,73	7.238,85	8.272,98	9.307,10
OFICIAL 2ª OOVV	1.960,36	3.044,63	4.059,51	5.074,39	6.089,27	7.104,15	8.119,03	9.133,90
ALMACENEIRO/A	1.929,52	2.996,74	3.995,65	4.994,57	5.993,48	6.992,39	7.991,31	8.990,22

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

Sin más asuntos que tratar, finaliza lea reunión lanas 18:15 horas.

R. 0637

AYUNTAMIENTOS

COSPEITO

Anuncio

Aprobar a propuesta del tribunal del proceso selectivo correspondiente la plaza de peón de estabilización de empleo temporal del ayuntamiento de Cospeito incluida en la Oferta de empleo pública de 2022

Por Resolución de Alcaldía 2022-0262 se acordó aprobar la Oferta de empleo público extraordinaria de estabilización de empleo del Ayuntamiento de Cospeito (Lugo) de conformidad con el dispuesto en la Ley 20/2021.

Por Resolución de Alcaldía 2022-0861 de fecha 26/12/2022 aprobanse las bases generales y específicas que regulan las convocatorias de diversos procesos selectivos correspondientes las plazas de estabilización de

empleo temporal del ayuntamiento de Cospeito incluidas en la Oferta de empleo pública de 2022, publicadas en el BOP de Lugo el 31 de diciembre de 2022.

Visto el anuncio de la convocatoria publicado en el BOE/BOE nº241 el 5 de octubre de 2024 y en el DOG nº194 el 8 de octubre de 2024

Vista la Resolución de Alcaldía 2024-0804 de fecha 11 de noviembre de 2024 que relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos de los procesos selectivos correspondientes las plazas de estabilización de empleo temporal del ayuntamiento de Cospeito incluidas en la Oferta de empleo pública de 2022, publicada en el BOP en fecha 16 de noviembre de 2024

Vista la Resolución de Alcaldía 2024-0804 de fecha 11 de noviembre de 2024 que relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos de los procesos selectivos correspondientes las plazas de estabilización de empleo temporal del ayuntamiento de Cospeito incluidas en la Oferta de empleo pública de 2022, publicada en el BOP en fecha 5 de diciembre de 2024

Vistas las acta de baremación de los méritos del concurso del tribunal de fecha 16 de diciembre 2024.

Visto que en el proceso de estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Cospeito incluida en la oferta de empleo público de 2022 se dictó la Resolución de Alcaldía número 2024-0954 de 26 de diciembre de 2024 en la que se resuelve

(...)

RESUELVO:

PRIMERO: Aprobar a propuesta del Tribunal respeto de la contratación de los siguientes candidatos, cómo personal laboral fijo :

(..)

-2 PLAZAS Nº3 PEÓN:

Nombre y apellidos	DNI
MIGUEL ANGEL FERNANDEZ DIAZ	33*****4F
MANUEL CASTRO GONZALEZ	33*****3J

(..)

Vista la Resolución de Alcaldía número 2025-041 de 30 de enero de 2025, que literalmente se transcribe:

(...)

Visto que el candidato propuesto para la contratación cómo personal laboral fijo cómo Peón , Don Miguel Ángel Fernández Díaz presentó dentro de plazo la documentación requerida en la citada Resolución y en las bases, con la excepción del certificado médico, que no presentó por causa justificada de fuerza mayor al encontrarse el mismo en la situación de incapacidad temporal. (...)

Vista que está debidamente acreditado que Don Miguel Ángel Fernández Díaz encontrarse en situación de incapacidad temporal, que no es causa de incapacidad funcional, el que permitirá su contratación cómo personal laboral fijo una vez finalice la causa que justifica su incapacidad temporal y que supone causa justificada de fuerza mayor a la que se refiere el artículo 23.2 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisiones de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.Visto que en estos casos es necesario prorrogar el plazo para la acreditación de los requisitos exisidos en la convocatoria hasta el cese de la causa que motiva esa fuerza mayor.

(...)RESUELVO:

(...)

TERCERO- Prorrogar el plazo para la presentación de la documentación requerida para la contratación cómo personal laboral fijo cómo Peón de Don Miguel Ángel Fernández Díaz, hasta que cese la causa justificada de fuerza mayor que impide la presentación de la referida documentación. La prórroga será de 5 días hábiles a contar desde el día siguiente al cese de la causa justificada de fuerza mayor.

(...)

Visto que el candidato propuesto para la contratación cómo personal laboral fijo cómo Peón , Don Miguel Ángel Fernández Díaz presenta un escrito con nº Registro de Entrada nº 413 en fecha 5 de marzo de 2025 comunicando la Resolución del INSS por la que en fecha 13 de febrero de 2025 por a que se le aprueba la

pensión de incapacidad Permanente en el grado de Absoluta para todo trabajo. Con efectos económicos de fecha 22 de agosto de 2024.

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

(...)

RESUELVO:

PRIMERO.- Anular todas las actuaciones del proceso de estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Cospeito incluidas en la oferta de empleo público de 2022 en el que se refiere el aspirante Don Miguel Ángel Fernández Díaz, por las razones expuestas en los antecedentes del presente acuerdo, dejando constancia expresa de que la relación laboral de Don Miguel Ángel Fernández Díaz con este Ayuntamiento finalizó en fecha 13 de febrero de 2025, fecha de la Resolución del INSS por lo que se le reconoce una incapacidad absoluta, sin que se prevéla que la situación de incapacidad vaya a diere obxeto de revisión por mejoría , que permita la reincorporación el puesto de trabajo antes de dos años.

SEGUNDO.- Requerir el Tribunal de selección de los procesos selectivos correspondientes las plazas de estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Cospeito incluidas en la oferta de empleo público de 2022 la relación complementaria del aspirante que siga a los propuestos para su posible nombramiento tal y como reza a cláusula 8.2 de las bases del proceso selectivo, en la plaza número 3 de Peón.

(...)

Vista el acta de este Tribunal de fecha 10 de marzo de 2025, que literalmente se transcribe:

(...) Vista el acta de este Tribunal de fecha 16 de diciembre de 2024 , en la que se recoge la valoración de méritos del proceso selectivo y que en relación a plaza de peón figura el siguiente resultado:

- PLAZA Nº3 PEÓN:

Nombre y apellidos	DNI	Prueba gallego	Experiencia	Formación	Total
MIGUEL ANGEL FERNANDEZ DIAZ	33*****4F	EXENTO	70	30	100
MANUEL CASTRO GONZALEZ	33*****3J	NO EXENTO	70	30	100
ROBERTO BLANCO DIAZ	33*****1Q	NO EXENTO	10,76	30	40,76

El Tribunal por unanimidad acuerda, declarar aprobado y proponer para su contratación cómo personal laboral fijo de la plaza **-PLAZA Nº3 PEÓN a:**

Nombre y apellidos	DNI	Prueba gallego	Experiencia	Formación	Total
ROBERTO BLANCO DIAZ	33*****1Q	APTO	10,76	30	40,76

(...)

Vista la base general 8.1, que regula el presente proceso selectivo, que señala "(...) 8.1.Finalizado el proceso de selección, el Tribunal Calificador elevará la relación de aprobados, por el orden de puntuación alcanzado, con indicación del documento nacional de identidad en la forma prevista legalmente para la protección de los datos de carácter personal, así como las notas parciales de todas y cada una de las fases del proceso selectivo, al órgano competente para la resolución del proceso selectivo, que asimismo ordenará su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE La PROVINCIA DE LUGO, en el tablero de edictos y en la web municipal: www.concellodecospeito.es y en la sede electrónica. "

Vista la base general 9.1 que regula el presente proceso selectivo, que señala "(...) En el plazo de veinte días hábiles, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hiciera pública la relación definitiva de aspirantes aprobados en el tablero de edictos municipal y en la web municipal y en el BOP, los aspirantes propuestos acercarán los documentos que a continuación se relacionan:

a) En el caso de aspirantes que concurrieran a las pruebas selectivas por tratarse de cónyuges. o descendientes del cónyuge , de españoles o nacionales de países miembros de la Unión Europea. de acuerdo con la base 2.1.a , deberán presentar los documentos expedidos por las autoridades competentes que acrediten el vínculo de parentesco y una declaración jurada o promesa del español o del nacional de la Unión Europea con el que existe este vínculo. de que no está separado de derecho de su cónyuge y, en su caso, del feito de que el aspirante vive a sus expensas o está a su cargo.

b) Fotocopia y original del título exigido en las bases específicas, o certificación académica que acredite realizar y aprobar los estudios completos necesarios para la expedición del mismo . En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá acercar la documentación acreditativa de su homologación o convalidación.

c) Declaración jurada o promesa de no ser separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para el desempeño de funciones públicas por resolución judicial para el acceso a la escala , subescala, clase y categoría de funcionario en el que fuera separado o inhabilitado. Los nacionales de otros Estados deberán acreditar igualmente no hallarse inhabilitados o en situación equivalente ni ser sometidos la sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos ,el acceso a la función pública .

d) Documentación acreditativa de los restantes requisitos que, en su caso, pudieran exigirse en cada base específica.

y) Fotocopia del DNI, que se deberá presentar acompañada del original para su compulsión, Certificado Médico Oficial acreditativo de no padecer enfermedad ni defecto físico que impida el desempeño de las funciones propias del puesto, Fotocopia de la tarjeta de la Seguridad Social y número de cuenta bancaria.

(..)

Por cuanto antecede, **RESUELVO:**

PRIMERO: Aprobar a propuesta del Tribunal respeto de la contratación del siguiente candidato, cómo personal laboral fijo :

- PLAZA Nº3 PEÓN:

Nombre y apellidos	DNI
ROBERTO BLANCO DIAZ	33*****1Q

TERCERO.- Notificar al aspirante propuesto esta Resolución con su deber de acercar los documentos que figuran en la base novena de las bases generales en el plazo de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, con la advertencia de que quen dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentaran la documentación exigida en las bases de la convocatoria o del examen de la misma se deducirá que carecen de algún de los requisitos exigidos por las mismas, y no podrá ser contratado cómo personal laboral fijo, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en la que pudieran incurrir por falsedad en sus solicitudes de participación, tal y como figura en dicha base.

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

R. 0640

GUITIRIZ

Anuncio

EXP. 907/2024

En la sesión del Pleno de la Corporación celebrada el 09 de enero de 2025 se aprobó inicialmente el Presupuesto general para el ejercicio económico de 2025. Al amparo del dispuesto en el artículo 169.1 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales y disposiciones concordantes, se exponen al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por el plazo de quince días hábiles que empezarán a contarse desde el día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que durante el mismo puedan formularse las reclamaciones que se consideren oportunas, que se dirigirán a la Alcaldía - Presidencia de esta Corporación. En el caso de no presentarse reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado el presupuesto.

En la misma sesión indicada, en cumplimiento del establecido en el artículo 103.bis) de la Ley 7/1985, de 2 de abril se aprobó la masa salarial del personal laboral correspondiente al mismo ejercicio económico, ascendiendo a la cuantía de 1.495.469,00 euros.

Guitiriz, 9 de enero de 2025.- La Alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 0567

GUNTÍN

Anuncio

Expediente núm.: 66/2025

Bases que rigen la convocatoria y el proceso de selección

Procedimiento: Convocatoria y Proceso de Selección por Concurso-Oposición (Personal Funcionario Interino)

Asunto: CONVOCATORIA Y PROCESO DE SELECCIÓN POR OPOSICIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO ADMINISTRATIVO/A

Documento firmado por: Alcaldía

Luego de aprobar por Resolución de alcaldía de fecha 11 de marzo de 2025 las bases y la convocatoria para la selección por oposición para cubrir una plaza de Administrativo/a, en régimen de interinidad. Se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

Se acercan a las bases reguladoras que regirán la convocatoria.

<<<<BASES PARA La SELECCIÓN POR OPOSICIÓN PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO POR PROGRAMAS, ADMINISTRATIVO/A C1

PRIMERA. Objeto de la Convocatoria.

ES objeto de las presentes bases la cobertura de una plaza de Administrativo/a de el Ayuntamiento de Guntín con carácter de interinidad dado que concurren las circunstancias recogidas en los artículo 10.1. c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y 23.2. c) de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia tal y como se justifica en el expediente; cuyas características son:

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

FUNCIONES:

Se define un Programa de Apoyo a los servicios administrativos de cooperación en labores administrativas, incidiendo en las que implican manejo de programas informáticos y gestión de base de datos que configuren posteriormente documentos electrónicos de naturaleza jurídica y fiscal que formen parte de expedientes administrativos, y con la siguiente estructuración:

- Atención al público personal, telefónica y telemáticamente.
- Elaboración y mecanografiado de escritos diversos, correspondencia y resto de documentos.
- A partir de un modelo de expediente, normalización de conjuntos de expedientes que se refieran a la misma materia.
- Auxilio en las labores de realización de expedientes administrativos de Intervención, en concreto: los que se deriven de subvenciones e impliquen modificación presupuestaria.
- Auxilio en las labores de realización de expedientes para órganos colegiados.
- Seguimiento de todas las fases contables en los expedientes de contratación.
- Normalización de los expedientes de contrato menor.
- Auxilio en las tareas administrativas de actualización de todas las ordenanzas del Ayuntamiento de Guntín (reglamentos y ordeanzas fiscales).
- Seguimiento de plataforma MINERVA.
- Asistencia, con carácter general, a los diferentes servicios municipales en la tramitación de expedientes
- Apoyo/colaboración con el técnico responsable en la tramitación de informes, expedientes, propuestas, etc.

Las retribuciones de la plaza convocada serán las previstas en el vigente Presupuesto General de 2025 del Ayuntamiento de Guntín:

Grupo: C1

Complemento de destino: Nivel 16

Complemento específico: 7.875,54 euros.

Ejecución de Oferta de Empleo Público de 2025 aprobada por Resolución de la Alcaldía de fecha 30.01.2025, y publicada en el BOP de Lugo nº 29 de miércoles 5 de febrero de 2025.

SEGUNDA. Condiciones de Admisión de Aspirantes.

Para poder participar en el proceso selectivo será necesario reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio del dispuesto en la legislación vigente en materia de personal.
- b) Poseer la capacidad funcional para lo desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. So por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni encontrarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que fuera separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado miembro de la Comunidad Europea, no encontrarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- y) No encontrarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad que determinen la legislación vigente.
- d) No padecer enfermedad ni defecto físico o psíquico incompatible con el normal desarrollo de sus funciones.
- f) Estar en posesión del título de Bachiller, Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalente. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación.
- g) Poseer el certificado de Celga 4 o equivalente, debidamente homologado por el órgano competente en la materia de política lingüística de la Xunta de Galicia, u obtener a calificación de apto en la prueba de gallego que forma parte de la fase de oposición.

Los anteriores requisitos y los específicos que se exigen para la plaza deben reunirse con referencia al último día de plazo de presentación de solicitudes, debiendo continuar en su posesión durante todo el proceso selectivo.

TERCERA. Forma y Plazo de Presentación de Instancias.

3.1.- Las instancias solicitando participar en el proceso selectivo se ajustarán al modelo oficial que figura en el ANEXO III/III de esta convocatoria y que será facilitado a los interesados en las oficinas generales del ayuntamiento, y se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Guntín (directamente o a través de los procedimientos previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre). El plazo de presentación de instancias es de diez días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

En el caso de presentarse instancias en las oficinas de correos se deberá comunicar en el mismo día de la presentación al mail concellodeguntin@gmail.com, con copia de la instancia presentada.

Las bases íntegras serán publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, en la página web del Ayuntamiento de Guntín www.guntin.es y en el tablero de anuncios, para mayor difusión, y extracto en el Diario Oficial de Galicia.

En la instancia habrá de manifestarse que se reúnen todos y cada un de los requisitos que se exigen en la base tercera, referidos a la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.

3.2.- A La instancia se unirán:

- a) Fotocopia del DNI compulsada o, en su caso, documento equivalente expedido por la autoridad competente del país de origen.
- b) Fotocopia compulsada de la titulación exigida.

- c) Solicitud de participación anexa a estas Bases firmada.
- d) Fotocopia de la tarjeta de la Seguridad Social.
- y) Certificado de celga 4 o equivalente, compulsado.
- f) Declaración formal, bajo juramento, o promesa, de no haber sido separado mediante expediente disciplinario, del servicio de las Administraciones Públicas, ni encontrarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas y de no encontrarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad que determinen la legislación vigente.
- g) Declaración formal, bajo juramento, o promesa, de no padecer enfermedad ni defecto físico o psíquico incompatible con el normal desarrollo de sus funciones.

3.3. Los errores de hecho que habían podido advertirse podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o la petición de la persona interesada.

3.4 Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hagan constar en sus solicitudes, pudiendo únicamente demandar su modificación, mediante escrito motivado, dentro de plazo establecido en la base 3.1 para la presentación de solicitudes.

Transcurrido este plazo no se habían admitido ninguna petición de esta naturaleza.

CUARTA. Admisión de Aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía dictará resolución en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En la dicha Resolución, que se publicará en la página web de este Ayuntamiento, www.guntin.es y, en su caso, en el Tablero de Anuncios, para mayor difusión, se señalará un plazo de cinco días hábiles para que se puedan formular reclamaciones o emendar los defectos que motiven la exclusión.

Los alegatos presentados serán resueltos en el plazo de diez días desde la finalización del plazo para presentación. Transcurrido el dicho plazo sin que se dictó resolución alguna, los alegatos se entenderán desestimados.

Vistas los alegatos presentados, por Resolución de Alcaldía se procederá a la aprobación definitiva de la lista de admitidos y excluidos, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo y en la página web de este Ayuntamiento, www.guntin.es y, en su caso, en el Tablero de Anuncios, para mayor difusión. En esta misma publicación se hará constar la fecha, lugar y hora de comienzo del primero ejercicio, que tendrá lugar en un plazo no inferior a quince días hábiles. El llamamiento para la sesión siguiente de un mismo ejercicio deberá realizarse con un plazo mínimo de antelación de doce horas, mientras que la convocatoria para un ejercicio distinto deberá respetar un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas. Igualmente, en la misma resolución, se hará constar la designación nominal del Tribunal.

Además se hará constar que los resultados de cada uno de los ejercicios, los sucesivos llamamientos y convocatorias, y en definitiva cualquier decisión que adopte el Tribunal de selección y que deba conocer el personal aspirante hasta la finalización de las pruebas selectivas y la fase de concurso, se publicará en la página web de este Ayuntamiento, www.guntin.es, bastando dicha publicación, en la fecha que se inicie, como notificación a todos los efectos.

Los sucesivos llamamientos y convocatorias, y en definitiva cualquier decisión que adopte el Tribunal y que deba conocer el personal aspirante hasta la finalización de las pruebas selectivas o, en su caso, la fase de concurso, se publicará en la página web de este Ayuntamiento, www.guntin.es, bastando dicha exposición, en la fecha que se inicie, como notificación a todos los efectos.

QUINTA. Tribunal Calificador.

La composición del órgano de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

El Tribunal podrá disponer la incorporación a su labor en el proceso selectivo de asesores especialistas, en aquellas pruebas que consideren necesario y/o para aquellos aspectos concretos del proceso selectivo debido a la especialización técnica del trabajo a realizar. Su función se circunscribe a un mero asesoramiento, es decir actúan con voz, pero sin voto, no participan en la toma de decisiones del Tribunal. Los asesores deberán guardar sigilo y confidencialidad acerca de los datos y asuntos sobre los que tengan conocimiento por consecuencia de su colaboración en el Tribunal.

El Tribunal podrá designar personal colaborador para el desarrollo de las pruebas, que actuará bajo su dirección, cuando la complejidad del proceso selectivo lo aconseje.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

SEXTA. Sistemas de Selección y Desarrollo de los Procesos.

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

El Procedimiento de selección de esta plaza es de oposición libre.

6.1. Fase de oposición – 100% de la puntuación total del proceso

La fase de oposición tendrá carácter eliminatorio y su puntuación máxima será de 90 puntos, correspondiendo 30 puntos a cada prueba.

Constará de tres ejercicios obligatorios y eliminatorios, que serán puntuados cada uno de ellos de 0 a 30 puntos, siendo necesario alcanzar un mínimo de 15 puntos en cada uno de los tres ejercicios para poder superar la oposición.

- **Primero ejercicio:** Ejercicio teórico de carácter obligatorio y eliminatorio. Consistirá en una prueba tipo test, tendente a verificar los conocimientos generales de los candidatos de acuerdo con el temario que se indica en el anexo I (parte general y parte específica) de las presentes bases. Consistirá en responder por escrito a un cuestionario de cuarenta preguntas tipo test, más cinco preguntas de reserva, en el tiempo máximo de sesenta minutos. Las preguntas tendrán cuatro respuestas alternativas, donde solo una de ellas será la correcta. Las respuestas correctas se valorarán con 0,75 puntos y las incorrectas restarán 0,30 puntos. No se valorarán las no contestadas. Será valorado de 0 a 30 puntos, siendo necesario para superar la prueba y pasar al siguiente ejercicio de la oposición, obtener un mínimo de 15 puntos.
- **Según ejercicio:** Consistirá en desarrollar por escrito dos preguntas a desarrollar relacionadas con los temas comprendidos en el temario del anexo I (parte general y parte específica).

El tiempo de realización del ejercicio no podrá exceder 90 minutos.

Se valorará la formación general, la claridad y orden de ideas, la calidad de expresión escrita, la forma de presentación y exposición, así como la capacidad de síntesis del aspirante. En concreto:

- Formación y conocimientos generales.
- Claridad y orden de ideas.
- Rigor analítico y claridad expositiva.
- Capacidad para relacionar los contenidos del temario.
- Amplitud y comprensión de los conocimientos.

Este ejercicio deberá ser leído por los aspirantes en sesión pública ante el tribunal, si así lo acordara este.

Será valorado de 0 a 30 puntos, siendo necesario para superar la prueba y pasar al siguiente ejercicio de la oposición, obtener un mínimo de 15 puntos.

- **Tercero ejercicio:** Consistirá en resolver un o varios supuestos prácticos relacionados con las materias de la parte general y de la parte específica del programa que figuran en el anexo I durante un plazo máximo de tiempo de 90 minutos minutos. Este ejercicio será calificado de 0 a 30 puntos. La normativa aplicable a la resolución del ejercicio será la vigente al tiempo de realización del mismo. En este ejercicio, que será corregido directamente por el Tribunal, se valorará la capacidad de análisis y la aplicación razonada de los conocimientos teóricos a la resolución de los problemas prácticos expuestos, en concreto:
 - Capacidad de aplicar los conocimientos a las situaciones prácticas planteadas, la sistemática, la capacidad de análisis, la expresión escrita y la justificación de las decisiones adoptadas por lo/a aspirante.
 - Exposición apropiada y correctamente estructurada y contextualizada.
 - Se obtiene conclusiones/se llega a resultado.

Será valorado de 0 a 30 puntos, siendo necesario para superar la prueba obtener un mínimo de 15 puntos.

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas:

La puntuación total de los/las que superen ambas pruebas, se obtendrá por la suma de las tres pruebas.

Cuarto. Prueba de gallego:

Será obligatorio la superación de un cuarto ejercicio, prueba de gallego para aquellos candidatos que no hayan acreditado junto con la instancia de solicitud estar en posesión del certificado de Celga 4, equivalente o superior.

Quedarán exentos de la realización de este ejercicio los aspirantes que con la instancia de solicitud presenten el certificado de Celga 4, equivalente o superior, debidamente homologado por el órgano competente en la materia de política lingüística de la Xunta de Galicia, de conformidad con el artículo 35 del Decreto legislativo 1/2008 de 13 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de Galicia, modificado por la Ley 2/2009, de 23 de junio.

Con la finalidad de cumplir con lo previsto en el artículo 35 del Decreto legislativo 1/2008, de 13 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia, este ejercicio consistirá en la traducción, sin diccionario, de un texto de castellano al gallego y/o de gallego a castellano, en un tiempo máximo de 30 minutos.

Este ejercicio se valorará cómo apto o no apto, siendo necesario para superarlo obtener el resultado de apto, correspondiéndole al tribunal determinar el nivel de conocimientos exigido para alcanzar el resultado de apto.

Finalizada la fase de oposición, el Tribunal publicará, en el Tablero de anuncios en la página web del Ayuntamiento de Guntín.

SÉPTIMA. Cualificación

La cualificación final de esta fase será a resultante de sumar las puntuaciones obtenidas en los dos primeros ejercicios. Dicha fase podrá ser superada por un número de aspirantes superior a las de plazas convocadas.

En el supuesto de empate en las puntuaciones, el desempate se dirimirán de la siguiente manera:

En primero lugar, el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en el tercer ejercicio, y si esto no fuera suficiente, en el segundo y primero, por este orden.

Por último, se continúa el empate, se dirimirá finalmente por orden alfabético de apellidos de las personas aspirantes empatados y se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «V/V», atendiendo al dispuesto en la Resolución de 25 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo al que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, publicada en el BOE/BOE número 184, de 31 de julio de 2024.

OCTAVA. Relación de Aprobados, Acreditación de Requisitos Exigidos y Nombramiento

Una vez terminada la cualificación de los aspirantes, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación obtenida en el tablero de anuncios y en la página web del Ayuntamiento de Guntín, precisándose que el número de aprobados no podrá ser superior al número de plazas vacantes convocadas. Dicha relación se elevará al Presidente de la Corporación para que proceda al nombramiento del candidato propuesto y la formalización del correspondiente contrato.

Los aspirantes propuestos aportarán ante la Administración, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publique en el tablero de anuncios del Ayuntamiento de Guntín, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y los requisitos exigidos en la convocatoria. Se acercará certificado médico.

Los que dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor debidamente acreditados, no presentaran la documentación o de la misma se pudiera deducir que carecen de algún de los requisitos exigidos, no podrán ser contratados, quedando anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que habían podido haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación. En este caso se pasará al candidato que obtuviera a siguiente mayor puntuación.

NOVENA. Finalización de la relación de interinidad

El cese del personal funcionario interino se producirá, en virtud del dispuesto en el artículo 24.2 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, además de por las causas que determinan la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Por la cobertura regulada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualesquier de los procedimientos legalmente establecidos.
- b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización del puesto asignado.
- c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.
- y) Por el cumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.
- f) Por la no superación del período de prueba a lo que se refiere el número dos de este artículo.

DÉCIMA. Incompatibilidades

Los aspirantes propuestos quedarán sujetos, en su caso, al cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y demás normativa aplicable.

UNDÉCIMA PRIMERA. Incidencias

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con el establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el juzgado del Contencioso-Administrativo de Lugo, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el tablero de anuncios y página web de él Ayuntamiento de Guntín (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En el no previsto en las bases, será de aplicación la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; y el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, con carácter supletorio.

UNDÉCIMA SEGUNDA. Protección de datos

En cumplimiento de la obligación prevista por el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos, en adelante, Reglamento Europeo de Protección de Datos, le informamos de que los datos que nos facilita pasarán a formar parte de un registro de tratamiento gestionado por el siguiente responsable:

1.- DATOS DEL RESPONSABLE

Identidad del responsable del tratamiento:

AYUNTAMIENTO DE GUNTIN, proveído de CIF P2702300A

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

Tlf: 982 320 001

Fax: 982 320 088

e-mails: concellodeguntin@gmail.com

2.- DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO

Los datos objeto de tratamiento son los siguientes:

- Nombre y apellidos, NIF, domicilio, teléfono y dirección electrónico
- Datos académicos
- Datos profesionales de experiencia laboral

3.- FINALIDAD DEL TRATAMIENTO

La recogida y tratamiento de los Datos Personales que usted en los facilita se realizará exclusivamente con la finalidad de que pueda participar en el proceso de selección de personal en curso en el que usted participa voluntariamente. Publicación de admisión de candidaturas y publicación de resultados del proceso de selección de personal.

Los datos serán conservados exclusivamente durante el tiempo que dure el presente proceso de selección.

4.- LEGITIMACIÓN

En cumplimiento del establecido por el artículo 13 del Reglamento Europeo de Protección de Datos se le informa que la base jurídica para el presente tratamiento es el consentimiento que usted en los facilita con la entrega de sus datos así como la necesidad de disponer de ellos para poder tener en cuenta su candidatura en los procesos de selección de personal que se desarrollen por el Ayuntamiento de Guntín. Usted podrá ejercer en todo momento el derecho para revocar el consentimiento que ahora otorga para este tratamiento, pero le informamos que dicta revocación supondrá automáticamente la exclusión de nuestra listado de

candidatos y, en consecuencia, la imposibilidad de que su candidatura sea tomada en cuenta en nuestros procesos de selección de personal.

5.- DESTINATARIOS

En lo se cederán datos a terceros, salvo obligación legal.

6.- DERECHOS

En virtud del dispuesto en los artículos 15 a 22 del Reglamento Europeo de Protección de Datos, en cualquier momento usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad, oposición y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, incluidas la elaboración de perfiles, dirigiéndose por escrito a través del correo común al Ayuntamiento de Guntín o por correo electrónico a concellodeguntin@gmail.com

Igualmente usted tiene derecho a retirar en cualquier momento el consentimiento prestado previamente para el tratamiento de sus datos personales. Por último, le informamos que usted tiene también derecho a exponer a correspondiente reclamación ante la autoridad de control competente en materia de protección de datos, se considera que vulneramos algún de los derechos que el Reglamento de Protección de Datos o su norma de desarrollo le reconocen.

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

ANEXO I

TEMARIO DE La FASE DE OPOSICIÓN

PARTE GENERAL

1. La Constitución Española de 1978. Estructura y principios generales. La reforma de la Constitución.
2. Derechos y Deberes fundamentales de los españoles. Su garantía y suspensión.
3. La Organización del Estado en la Constitución: Organización institucional o política y organización territorial. El Estatuto de autonomía de Galicia.
4. El municipio: concepto y elementos. La organización municipal. Órganos necesarios: Alcalde, Tenientes de Alcalde, Pleno y Junta de Gobierno Local. Órganos complementarios: Comisiones Informativas y otros órganos.
5. Las competencias municipales: sistema de determinación. Competencias propias, delegadas y competencias distintas de las propias.
6. Ordenanzas, Reglamentos y Bandos. Procedimiento de elaboración y aprobación. Infracciones.
7. El personal al servicio de las entidades locales: clases y régimen jurídico. La función pública local: clases de funcionarios locales. Los instrumentos de organización del personal: cuadros y relaciones de puestos de trabajo. Los instrumentos reguladores de los recursos humanos: la oferta de empleo, los planes de empleo y otros sistemas de racionalización.
8. El acceso a los empleos locales: principios reguladores. Requisitos. Sistemas selectivos.
9. La transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Especial referencia a la de Ley Orgánica 3/2018, de 15 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
10. Los contratos del sector público: las directivas europeas en materia de contratación pública. Objeto y ámbito de aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público. Tipos de contratos del sector público. Contratos sujetos a la regulación armonizada. Contratos administrativos y contratos privados.
11. Las partes en los contratos del sector público. Órganos de contratación. Capacidad y solvencia del empresario. Sucesión en la persona del contratista. Competencia en materia de contratación y normas específicas de contratación pública en las entidades locales.
12. Objeto, presupuesto base de licitación, valor estimado, precio del contrato y su revisión. Garantías exigibles en la contratación del sector público.
13. Preparación de los contratos de las Administraciones públicas: expediente de contratación, pliego de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas.
14. Adjudicación de los contratos de las Administraciones públicas: normas generales y procedimientos de adjudicación. El Perfil de Contratante. Normas específicas de contratación pública en las entidades locales.
15. El contrato de obras. El contrato de concesión de obras. El contrato de concesión de servicios. El contrato de suministro. El contrato de servicios.

16. El acto administrativo. Concepto y caracteres. Elementos del acto administrativo. Clases de actos administrativos. La forma y la motivación.
17. La notificación: contenido, plazo y práctica en papel y a través de medios electrónicos. La notificación infructuosa. La publicación.
18. La eficacia de los actos administrativos: el principio de autotutela declarativa. Condiciones. La aprobación por otra Administración. La demora y retroactividad de la eficacia.
19. La ejecutividad de los actos administrativos: el principio de autotutela ejecutiva. La ejecución forzosa de los actos administrativos: sus medios y principios de utilización. La coacción administrativa directa. La vía de hecho.
20. La invalidez del acto administrativo. Supuestos de nulidad de pleno derecho y anulabilidad. El principio de conservación del acto administrativo
21. Disposiciones generales sobre el procedimiento administrativo. Los medios electrónicos aplicados al procedimiento administrativo común.
22. La iniciación del procedimiento: clases, corrección y mejora de solicitudes. Presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones. Los registros administrativos. El tiempo en el procedimiento. Términos y plazos: cómputo, ampliación y tramitación de urgencia.
23. La instrucción del Procedimiento. Sus fases: disposiciones generales, alegatos en el procedimiento administrativo, prueba e informes. La intervención de los interesados. La tramitación simplificada del procedimiento administrativo común.
24. Terminación del procedimiento. La obligación de resolver. Contenido de la resolución expresa: principios de congruencia y de no agravación de la situación inicial. La terminación convencional. El incumplimiento de los plazos para resolver y sus efectos. La falta de resolución expresa: el régimen del silencio administrativo. El desistimiento y la renuncia. La caducidad
25. La revisión de actos y disposiciones por la propia Administración: supuestos. La revocación de actos. La rectificación de errores materiales o de hecho. La acción de nulidad, procedimiento, límites. La declaración de lesividad.
26. Recursos administrativos: principios generales. Actos susceptibles de recurso administrativo. Reglas generales de tramitación de los recursos administrativos.

PARTE ESPECÍFICA

1. El Presupuesto General de las Entidades Locales: concepto y contenido. Especial referencia a las bases de ejecución del presupuesto. La elaboración y aprobación del Presupuesto General. La prórroga presupuestaria.
2. La estructura presupuestaria. Los créditos del presupuesto de gastos: delimitación, situación y niveles de vinculación jurídica.
3. Las modificaciones de crédito: clases, concepto, financiación y tramitación.
4. La ejecución del presupuesto de gastos y de ingresos: sus fases. Los pagos a justificar. Los anticipos de caja fija. Los gastos de carácter plurianual. La tramitación anticipada de gastos. Los proyectos de gasto. Los gastos con financiación afectada: especial referencia a las desviaciones de financiación.
5. La liquidación del presupuesto. Tramitación. Los remanentes de crédito. El resultado presupuestario: concepto, cálculo y ajustes. El remanente de tesorería: concepto y cálculo. Análisis del remanente de tesorería para gastos con financiación afectada y del remanente de tesorería para gastos generales.
6. Estabilidad Presupuestaria y sostenibilidad financiera. Principios generales. Objetivos de estabilidad presupuestaria, de deuda pública y de la regla de gasto para las Corporaciones locales: establecimiento y consecuencias asociadas a su incumplimiento.
7. La tesorería de las Entidades Locales. Régimen jurídico. El principio de unidad de caja. Funciones de la tesorería. Organización. Situación de los fondos: la caja y las cuentas bancarias. La realización de pagos: prelación, procedimientos y medios de pago. El cumplimiento del plazo en los pagos: el período medio de pago. El estado de conciliación.
8. Los recursos de las Haciendas Locales. Los tributos locales: principios. La potestad reglamentaria de las Entidades Locales en materia tributaria: contenido de las ordenanzas fiscales, tramitación y régimen de impugnación de los actos de imposición y ordenación de tributos.
9. La gestión, inspección y recaudación de los recursos de las Haciendas Locales. La revisión en vía administrativa de los actos de gestión tributaria dictados por las Entidades Locales, en municipios de régimen común y de gran población.

10. El Impuesto sobre Bienes Inmuebles. Naturaleza. Hecho imponible. Sujeto pasivo. Exenciones y bonificaciones. Base imponible. Base liquidable. Cuota, pago y período impositivo. Gestión catastral. Gestión tributaria.
11. El Impuesto sobre actividades económicas. Naturaleza. Hecho imponible. Sujeto pasivo. Exenciones. Cuota. Pago y período impositivo. Gestión censual y gestión tributaria. El recargo provincial.
12. El Impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras. El Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica.
13. El impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana. Naturaleza y hecho imponible. Supuestos de no sujeción. Sujetos pasivos. Base imponible. Tipo de gravamen. Cuota íntegra y cuota líquida. Pago. Gestión tributaria del impuesto.
14. Tasas y precios públicos. Las contribuciones especiales: anticipo y aplazamiento de cuotas y colaboración ciudadana.
15. La Ley 2/2016, de 10 de febrero, del suelo de Galicia.
16. La Ley 9/2013, de 19 de diciembre, del emprendimiento y de la competitividad económica de Galicia.

ANEXO II/II

Nº	Denominación	Titulación	Adscripción	Régimen y Relación Jurídica
1	ADMINISTRATIVO/A	Título Bacheler o técnico	Ayuntamiento de Guntín	Funcionario Interino por programas

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

ANEXO III/III

SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN Las PRUEBAS SELECTIVAS PARA CUBRIR 1 PLAZA DE ADMINISTRATIVO/A, FUNCIONARIO INTERINO POR PROGRAMAS, DEL AYUNTAMIENTO DE GUNTÍN, MEDIANTE EL SISTEMA DE OPOSICIÓN LIBRE

I.- DATOS DE La PLAZA:

DENOMINACIÓN:

DATA PUBLICACIÓN CONVOCATORIA BOP:

II/II.- DATOS PERSONALES

PRIMERO APELLIDO	SEGÚN APELLIDO	NOMBRE
DNI	TELÉFONO PARTICULAR	TELÉFONO MÓVIL
DOMICILIO A Los EFECTOS DE NOTIFICACIONES	MUNICIPIO Y PROVINCIA	CÓDIGO POSTAL

EXPONGO:

1º.- Que reúno todos y cada un de los requisitos exigidos en la convocatoria, en concreto los siguientes:

- Tener nacionalidad española, comunitaria o asimilada.
- Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- Estar en posesión del título de _____ exigido en las bases específicas que rigen la convocatoria o en condiciones de obtenerlo en la fecha en la que finalice el plazo de presentación de instancias
- Que acerca la declaración descrita en la Base Tercera punto 3. 2.f).
- Que acerca la declaración descrita en la Base Tercera punto 3.2 g).

2º.- Que me comprometo en el caso de obtener la plaza, y dentro del plazo señalado en las bases de la convocatoria, a presentar los documentos relacionados en las mismas, así como cumplir los demás requisitos exigidos en las referidas bases, en particular los que señala la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

3º.- Que apporto todos los documentos que se relacionan en el apartado 3.2 de las presentes bases.

SOLICITO:

Ser admitido a la convocatoria citada, el fin de participar en las pruebas de selección correspondientes.

(De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, informamos que los datos que se solicitan en el presente formulario pasarán a formar parte de un fichero debidamente inscrito en la Agencia Española de Protección de Datos, responsabilidad del Ayuntamiento de Guntín que finalidad de atender su solicitud, Usted consiente el tratamiento de sus datos y del mismo modo puede ejercer los derechos de oposición, acceso, rectificación y cancelación dirigiéndose a nuestras oficinas con su solicitud y fotocopia de su DNI).

Guntín , a de de

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE GUNTÍN (LUGO)>>>>

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases se publicarán en la página web de este Ayuntamiento (www.guntin.es) y, en su caso, en el Tablero de Anuncios, para mayor difusión.

Contra las presentes bases, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente el recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Guntín, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso Administrativo, ante el Juzgado del Contencioso Administrativo de Lugo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Se se optara por interponer el recuso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se produjo su desestimación por silencio. Todo eso sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

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

R. 0641

LOURENZÁ

Anuncio

El Pleno del Ayuntamiento, en la sesión común celebrada el día 16 de enero de 2025, aprobó provisionalmente el expediente de modificación de la ordenanza fiscal reguladora del precio público por la prestación del servicio de ayuda en el hogar en el ayuntamiento de Lourenzá

Habiéndose publicado anuncio de exposición pública por plazo de 30 días hábiles en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo , n.º 020 , de 25 de enero de 2025 , sin que durante el dicho plazo se hubiera formulado ninguna reclamación , conforme al establecido en el artículo 17.3 del Texto refundido de la ley reguladora de las haciendas locales , aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2024, de 5 de marzo, se entiende definitivamente alcanzado el acuerdo hasta entonces provisional.Finalmente, de conformidad con el preceptuado en los artículos 17.4 , 18 y 19.1 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2024 , de 5 de marzo, procédee a la publicación del texto definitivo , pudiendo los interesados interponer contra el acuerdo de aprobación definitiva recurso contencioso - administrativo ante el Tribunal Superior de Xustiza de Galicia con sede en A Coruña, en el plazo de dos meses, que se computarán desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

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

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL PRECIO PÚBLICO POR La PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA EN EL HOGAR EN EL AYUNTAMIENTO DE LOURENZÁ

Artículo 1º.- OBJETO:

ES objeto de la presente ordenanza fiscal, de conformidad con el establecido en el art. 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local y el artículo 41 y siguientes del RD Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales, la ordenación del precio público por la prestación del servicio de ayuda en el hogar en el Ayuntamiento de Lourenzá.

La prestación del servicio de ayuda en el hogar se realizará en los términos establecidos en el reglamento aprobado.

Artículo 2º.- FINANCIACIÓN DEL SERVICIO:

La financiación del servicio de ayuda en el hogar se realizará con cargo a las aportaciones del Ayuntamiento, subvenciones de otras administraciones públicas y el precio público que corresponde satisfacer por las personas usuarias.

Artículo 3º.- CÁLCULO DE La CAPACIDAD ECONÓMICA:

- **Determinación de la capacidad económica del sistema de atención a personas usuarias de la dependencia.**

La capacidad económica de las personas dependientes, valoradas con pleno derecho reconocido de atención, mediante el servicio de ayuda en el hogar, se calculará de acuerdo con las normas de valoración contenidas en el capítulo II/II del título III/III del Decreto 149/2013, de 5 de septiembre, por lo que se define la cartera de servicios sociales para la promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de

dependencia y se determina el sistema de participación de las personas usuarias en la financiación de su coste, observándose las normas de aplicación a la materia, vigentes en cada momento, por el órgano competente en materia de servicios sociales de la Xunta de Galicia.

El resultado del cálculo de la capacidad económica correspondiente a las personas dependientes valoradas con pleno derecho de atención reconocido en el servicio de ayuda en el hogar constará en la resolución del plan individualizado de atención que se desarrolle en cada caso de conformidad con el que establece el artículo 38 del Decreto 15/2010, de 4 de febrero, por lo que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia, el procedimiento para la elaboración del programa individual de atención y la organización y funcionamiento de los órganos técnicos competentes.

• **Determinación de la capacidad de las personas usuarias de libre concurrencia que impliquen copago**

En el servicio de ayuda en el hogar prestado a personas o unidades de convivencia distintas a las referidas en el artículo anterior, el cómputo de la capacidad económica se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

- a. Se computará la renta de todas las personas residentes en la misma unidad de convivencia. Para estos efectos se considera renta la suma de cualquier de las modalidades de ingreso a que se refiere el artículo 6.2 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas.
- b. Se computará asimismo el patrimonio neto de todas las personas residentes en la unidad de convivencia. Para estos efectos se entiende por patrimonio neto el conjunto de bienes y derechos de contenido económico de que sean titulares, determinados conforme las reglas de valoración recogidas en la Ley 19/1991, de 6 de junio, del impuesto sobre el patrimonio, con deducción de las cargas y gravámenes de naturaleza real que disminuyan su valor, así como de las deudas y deberes personales de las cuáles deba responder. Igualmente, para el cómputo del patrimonio neto deberán tenerse en cuenta las exenciones que prevé la Ley 19/1991, de 6 de junio, del impuesto sobre el patrimonio, al respeto de la vivienda habitual y de otros bienes y derechos.
- c. La capacidad económica se calculará sumando todas las rentas computables, modificadas al alza por la suma de un 5% del patrimonio neto en cómputo anual, y dividiendo el resultado de la dicha suma entre el total de personas que convivan en el hogar.”

Artículo 4º.- PARTICIPACIÓN EN La FINANCIACIÓN DEL SERVICIO:

De las personas dependientes con pleno derecho de atención reconocido cómo usuarias del servicio de ayuda en el hogar.

1.- En caso de que la capacidad económica de la persona usuaria del servicio de ayuda en el hogar para personas dependientes valoradas con pleno derecho de atención reconocido sea igual o inferior al indicador público de rentas a efectos múltiples (IPREM), quedará exenta del deber de participar en el coste del servicio.

2.- En los demás supuestos, se aplicará a siguiente tabla, en la cuál se expresa el copago en términos de porcentaje sobre la capacidad económica de la persona usuaria y en función de la intensidad del servicio asignado:

Capacidad económica (referenciada al IPREM) Hasta	Grado I	Grado II/II	Grado III/III
	<=20 h	<=45 h	<=70 h
100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
115,00 %	4,52 %	9,61 %	14,70 %
125,00 %	5,41 %	11,50 %	17,58 %
150,00 %	5,55 %	11,79 %	18,03 %
175,00 %	5,65 %	12,00 %	18,35 %
200,00 %	5,72 %	12,16 %	18,60 %
215,00 %	5,81 %	12,34 %	18,87 %
250,00 %	6,03 %	12,82 %	19,61 %
300,00 %	6,24 %	13,26 %	20,29 %

350,00 %	6,42 %	13,63 %	20,85 %
400,00 %	6,54 %	13,90 %	21,25 %
450,00 %	6,63 %	14,09 %	21,55 %
500,00 %	6,70 %	14,25 %	21,79 %
>500 %	6,76 %	14,36 %	21,97 %

3.- En los casos en que, por renuncia parcial expresa de la persona beneficiaria a su derecho de atención con el número de horas expresadas en el PIA, o cuando por tratarse de un supuesto de compatibilización del SAF con otro servicio o prestación del catálogo las horas reales prestadas de servicio de ayuda en el hogar sean inferiores a la cantidad expresada en cada columna de la tabla anterior para el grado y nivel correspondiente, la cantidad a pagar será aminorada proporcionalmente la merma de las horas efectivas de servicio.

4.- En ningún caso, el importe de la participación económica que deberá ingresar la persona beneficiaria en concepto de copago, podrá exceder el **90%** del coste del servicio determinado en términos de precio/hora.

5.- En el caso de las atenciones y servicios complementarios del nivel básico del servicio de ayuda en el hogar, prestados a las personas dependientes valoradas con pleno derecho de atención reconocido, a los efectos de hacer efectiva el deber de participar en el coste del servicio por parte de las personas usuarias, se aplicará a siguiente tabla, en la cuál se expresa su participación en términos de porcentaje sobre la capacidad económica de la persona usuaria y en función de la intensidad y del tipo de atención o servicio asignado:

% Capacidad económica (referenciada al IPREM) Hasta	Grado I			Grado II/II			Grado III/III		
	Adaptaciones funcionales del hogar, podología, fisioterapia	Actividades de acompañamiento, socialización y desarrollo de hábitos saludables	Servicio de préstamo de ayudas técnicas	Adaptaciones funcionales del hogar, podología, fisioterapia	Actividades de acompañamiento, socialización y desarrollo de hábitos saludables	Servicio de préstamo de ayudas técnicas	Adaptaciones funcionales del hogar, podología, fisioterapia	Actividades de acompañamiento, socialización y desarrollo de hábitos saludables	Servicio de préstamo de ayudas técnicas
	<=15			<=28			<=45		
100,00 %	0,00 %	12,87 %	13,76 %	0,00 %	22,73 %	24,29 %	0,00 %	35,51 %	37,95 %
115,00 %	5,98 %	13,10 %	14,00 %	10,56 %	23,12 %	24,71 %	16,50 %	36,13 %	38,61 %
125,00 %	7,15 %	13,39 %	14,31 %	12,63 %	23,64 %	25,26 %	19,73 %	36,94 %	39,47 %
150,00 %	7,34 %	13,52 %	14,44 %	12,95 %	23,87 %	25,50 %	20,24 %	37,29 %	39,85 %
175,00 %	7,47 %	13,61 %	14,54 %	13,18 %	24,03 %	25,67 %	20,60 %	37,54 %	40,12 %
200,00 %	7,57 %	13,76 %	14,70 %	13,36 %	24,29 %	25,96 %	20,87 %	37,96 %	40,56 %
215,00 %	7,68 %	13,83 %	14,78 %	13,56 %	24,42 %	26,09 %	21,18 %	38,16 %	40,77 %
250,00 %	7,98 %	13,96 %	14,91 %	14,09 %	24,64 %	26,33 %	22,01 %	38,50 %	41,14 %
300,00 %	8,25 %	14,06 %	15,02 %	14,57 %	24,82 %	26,52 %	22,77 %	38,78 %	41,44 %
350,00 %	8,48 %	14,16 %	15,13 %	14,98 %	25,00 %	26,72 %	23,40 %	39,07 %	41,74 %
400,00 %	8,65 %	14,35 %	15,33 %	15,27 %	25,33 %	27,06 %	23,85 %	39,57 %	42,29 %
>400,00 %	8,77 %	14,48 %	15,48 %	15,48 %	25,57 %	27,32 %	24,19 %	39,95 %	42,69 %

De las personas usuarias del servicio de ayuda en el hogar que accedan por libre concurrencia

1. Para el servicio de ayuda en el hogar en régimen de libre concurrencia para las personas que no tengan el reconocimiento de la situación de dependencia, o no las asista el derecho de acceso efectivo al catálogo de servicios de atención a la dependencia según el calendario de implantación que se establece en la Ley 39/2006, se aplicará a siguiente tabla que regula una progresiva participación económica en el coste del servicio en base al cálculo de la capacidad económica per cápita de acuerdo con el establecido en el artículo 22 de la ordenanza.

CAPACIDAD ECONÓMICA	Participación en el cueste del servicio de SAF básico
Menor del 0,80 IPREM	0%
Mayor del 0,80 del IPREM y menor o igual a 1 del IPREM	10%
Mayor del 1 del IPREM y menor o igual a 1,25 del IPREM	15%
Mayor del 1,25 del IPREM y menor o igual a 1,50 del IPREM	20%
Mayor del 1,50 del IPREM y menor o igual a 1,75 del IPREM	30%
Mayor del 1,75 del IPREM y menor o igual a 2 del IPREM	40%
Mayor del 2 del IPREM y menor o igual a 2,25 del IPREM	50%
Mayor de 2,25 y menor o igual a 2,50 del IPREM	60%
Mayor de 2,5 del IPREM	70%

- Sin prexuízo del anterior, podrán establecerse excepciones a los criterios generales del referido copago en los casos en que la situación causante de la aplicación del servicio de ayuda en el hogar sea una problemática de desestructuración familiar, exclusión social o pobreza infantil, circunstancia que deberá estar debidamente justificada en el correspondiente informe social.
- En cualquier caso se establecerá un límite máximo de participación económica de las personas usuarias del 40% de su capacidad económica.

Artículo 5º.- COSTE DEL SERVICIO

El precio/hora del servicio de ayuda en el hogar se establece en **15,49 €/hora** . Este precio será revisable anualmente según el IPC.

Artículo 6º.- DEBER DE PAGO DEL PRECIO PÚBLICO:

Están obligados al pago del precio público regulado en esta ordenanza, las personas usuarias beneficiarias del servicio prestado por este ayuntamiento.

El deber de pagar los precios públicos regulados en este acuerdo regulador, nace en general desde que se inicie la prestación del servicio y deberá hacerse efectivo de acuerdo con las siguientes normas de gestión:

- Los precios públicos contemplados en esta ordenanza se satisfarán con carácter posterior a la prestación del servicio y con carácter específico, durante la primera quincena del mes siguiente.
- Por parte del Ayuntamiento y sobre la base del parte de trabajo firmado conjuntamente por la persona usuaria y por el personal de atención directa, elaboraráse un recibo individual con el imponente correspondiente al servicio prestado en el mes anterior que se remitirá a la entidad bancaria elegida por la persona beneficiaria para que se efectúe el pago.
- Se liquidarán las horas efectivamente prestadas.
- Las deudas derivadas del impago del precio público serán exigidos de conformidad con el dispuesto en la legislación tributaria, por el procedimiento administrativo de apremio .

DISPOSICIÓN DEROGATORIA:

Esta ordenanza deroga expresamente la ordenanza fiscal aprobada en el pleno de 11 de mayo de 2009 y publicada en el BOP nº 161 de Lugo de fecha 15 de julio de 2009, así como las modificaciones puntuales posteriores.

DISPOSICIÓN ÚLTIMA:

Esta ordenanza fiscal entrará en vigor una vez aprobada definitivamente y publicada en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo y transcurrido el plazo previsto en el art. 70.2 y concordantes de la Ley 7/85 que regula las Bases de Régimen Local y en todo caso el 01/01/2014 .

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA. CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN 4***Anuncio*

Procedimiento: PO PROCEDIMIENTO COMÚN 0015224 /2023 /

Sobre: HACIENDA MUNICIPAL Y PROVINCIAL

De D/ña. RED ELECTRICA DE ESPAÑA SAU

Abogado: MANUEL ENRIQUE DE VICENTE-TUTOR RODRIGUEZ

Procurador: AMALIA MOSQUERA HERRERO

Contra D/ña. AYUNTAMIENTO DE O Incio (LUGO)

Abogado: LETRADO DIPUTACION PROVINCIAL

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

“ FALLO

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

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

2. En el hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas procesales.

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

Así se acuerda y firma

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

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

Así lo acordamos y firmamos.”

A Coruña, a siete de enero de de los mil veinticinco.- ÉL/LEA LETRADO/A DE LANA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, MARIA DE ÉL PILAR CANCELA RAMIREZ DE ARELLANO.

R. 0638

MINISTERIO DE HACIENDA

BASE DE DATOS NACIONAL DE SUBVENCIONES (BDNS) – DIPUTACIÓN

Anuncio

EXTRACTO DEL ACUERDO ADOPTADO POR LA XUNTA DE GOBIERNO DE La DEPUTACION PROVINCIAL DE LUGO, EN SESIÓN COMÚN CELEBRADA EL DÍA 28 DE FEBRERO DE 2024, POR LO QUE SE APRUEBA La MODIFICACIÓN DE Las BASES QUE REXIRÁN La CONCESIÓN DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA, DENTRO DEL PROGRAMA PARA La DOTACIÓN Y MEJORA DE SERVICIOS COMUNITARIOS PARA EI AÑO 2024.

BDNS (Identif.): 750090

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria, cuyo texto completo se puede encontrar en la Base de datos Nacional de Subvenciones

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/ge/es/convocatoria/750090>)

BDNS (identif): 750090

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3b y 20.8a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo se puede consultar en la Base de datos Nacional de Subvenciones

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

Modificar la base 7. Gastos subvencionables del Programa para la dotación y mejora de servicios comunitarios para el año 2024, cuyas bases reguladoras fueron aprobadas por la Xunta de Gobierno en sesión de 15 de marzo de 2024, de forma que:

Donde dice:

“Se considerarán gastos subvencionables los que se relacionan a continuación:

1. Podrán ser objeto de subvención los gastos ocasionados por consecuencia de inversiones realizadas en inmuebles de titularidad de la entidad solicitante o sobre los que tenga el derecho de uso, los gastos derivados de la adquisición de equipamientos necesarios para su funcionamiento, todos ellos orientados al cumplimiento de los fines de la entidad y su funcionamiento común, los gastos derivados de obras en las traídas de agua comunitarias, los gastos derivados de la mejora, adecuación del firme y señalización de vías públicas comunales y de sus accesos y los gastos derivados de obras de acondicionamiento y recuperación de espacios públicos comunales , fuentes comunales y su entorno.

2. Los gastos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, resulten estrictamente necesarios y se realicen desde 1 de mayo de 2024 a 30 de abril de 2025.

3. Cuando el beneficiario de la subvención sea una empresa, los gastos subvencionables en los que incurriera en sus operaciones comerciales deberán haber sido abonados en los plazos de pago previstos en la normativa sectorial que le sea de aplicación o, en su defecto, en los establecidos en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

4. (...)

Debe decir:

“Se considerarán gastos subvencionables los que se relacionan a continuación:

1. Podrán ser objeto de subvención los gastos ocasionados por consecuencia de inversiones realizadas en inmuebles de titularidad de la entidad solicitante o sobre los que tenga el derecho de uso, los gastos derivados de la adquisición de equipamientos necesarios para su funcionamiento, todos ellos orientados al cumplimiento de los fines de la entidad y su funcionamiento común, los gastos derivados de obras en las traídas de agua comunitarias, los gastos derivados de la mejora, adecuación del firme y señalización de vías públicas comunales y de sus accesos y los gastos derivados de obras de acondicionamiento y recuperación de espacios públicos comunales , fuentes comunales y su entorno.

2. Los gastos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, resulten estrictamente necesarios y se realicen desde 1 de mayo de 2024 a 30 de junio de 2025.

3. Este plazo de ejecución puede ser objeto de ampliación, debidamente motivada, por causas excepcionales no imputables al beneficiario a través de la modificación de estas bases siempre que las mismas estén vigentes, no se perjudiquen derechos de terceros y el nuevo plazo no exceda de la mitad del mismo.

4. Cuando el beneficiario de la subvención sea una empresa, los gastos subvencionables en los que incurriera en sus operaciones comerciales deberán haber sido abonados en los plazos de pago previstos en la normativa sectorial que le sea de aplicación o, en su defecto, en los establecidos en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

5. (...)”

Modificar la base 13. Justificación y abono de las subvenciones

Donde dice:

“No se admiten modificaciones de actuaciones que impliquen cambios en la valoración de la concesión de la subvención, salvo informe favorable del técnico designado por la Diputación Provincial en el que conste que dichas modificaciones no suponen una minoración en la valoración.

El beneficiario deberá acercar, como fecha límite el 30 de junio de 2025, la cuenta justificativa que acredite la ejecución y los gastos derivados de la actuación subvencionada.

Transcurrido el plazo de justificación establecido sin presentarse la misma, se requerirá al beneficiario para que en el plazo improrrogable de quince días hábiles sea presentada. La falta de presentación de la justificación en este plazo adicional dará lugar a que el beneficiario sea declarado decaído en su derecho al trámite correspondiente (artículo 73.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), y se inicie el procedimiento de pérdida de derecho al cobro de la subvención o el procedimiento de reintegro, en el caso de haber recibido algún anticipo, sin perjuicio de las demás responsabilidades previstas en la ley general de subvenciones y restante normativa de aplicación.

(...)”

Debe decir:

No se admiten modificaciones de actuaciones que impliquen cambios en la valoración de la concesión de la subvención, salvo informe favorable del técnico designado por la Diputación Provincial en el que conste que dichas modificaciones no suponen una minoración en la valoración.

El beneficiario deberá acercar, como fecha límite el 31 de julio de 2025, la cuenta justificativa que acredite la ejecución y los gastos derivados de la actuación subvencionada.

Este plazo de justificación puede ser objeto de ampliación, debidamente motivada, por causas excepcionales no imputables al beneficiario a través de la modificación de estas bases siempre que las mismas estén vigentes, no se perjudiquen derechos de terceros y el nuevo plazo no exceda de la mitad del mismo.

Transcurrido el plazo de justificación establecido sin presentarse la misma, se requerirá al beneficiario para que en el plazo improrrogable de quince días hábiles sea presentada. La falta de presentación de la justificación en este plazo adicional dará lugar a que el beneficiario sea declarado decaído en su derecho al trámite correspondiente (artículo 73.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), y se inicie el procedimiento de pérdida de derecho al cobro de la subvención o el procedimiento de reintegro, en el caso de haber recibido algún anticipo, sin perjuicio de las demás responsabilidades previstas en la ley general de subvenciones y restante normativa de aplicación.

Lugo, 7 de marzo de 2025.- El presidente, P.D. Decreto de fecha 04-07-23, el Diputado Provincial, Pablo Rivera Capón.

R. 0639

NOTARÍA

Anuncio

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

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

III/III.- Entre los herederos de él citado causante si encuentra su sobrino Don Jaime Quiroga Valle.

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

V/V.- Si fija como día, hora y lugar de él preceptivo sorteo para lana elección de contador-partidor en él citado procedimiento él 2 de junio de 2.025, a lanas 10 horas, en él despacho de lana Notaría reseñado anteriormente.

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

R. 0643

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA