



XUNTA DE GALICIA

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

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27100321012021

Visto el texto del “Convenio Colectivo de la empresa SERVEO INDUSTRIAL, SL para su centro de trabajo de ALCOA San Cibrao (Lugo)”, firmado 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 de lo 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, 21 de julio de 2026.- La directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVEO INDUSTRIAL S.L. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE ALCOA SAN CIBRAO (LUGO)

CAPITULO PRIMERO.- AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL

El presente CONVENIO COLECTIVO regula las condiciones de trabajo entre la Empresa SERVEO INDUSTRIAL S.L. y su personal del Centro de Trabajo de SAN CIBRAO (LUGO), constituido este exclusivamente por las áreas de Digestión y Precipitación en las que se desarrolla la actividad de mantenimiento mecánico.

ARTÍCULO 2.- AMBITO PERSONAL

Este Convenio afecta al personal de mantenimiento mecánico de las áreas de Digestión y Precipitación en el complejo de Alcoa (San Cibrao) —configurándose dicha actividad como Centro de Trabajo—, incluyendo nuevas incorporaciones o traslados, salvo el personal “Fuera de Convenio”.

La posible extensión del Convenio a nuevas actividades de mantenimiento mecánico quedará supeditada al cumplimiento simultáneo de tres requisitos:

1. Inferioridad de condiciones: Que las condiciones de origen de los trabajadores adscritos sean inferiores a las aquí pactadas.
2. Analogía técnica: Que la actividad tenga una naturaleza técnica similar a las funciones de mantenimiento actuales.
3. Identidad territorial: Que se desarrolle dentro del centro de trabajo identificado en el párrafo primero del presente artículo.

Las condiciones de este Convenio no serán acumulables a las que el personal ya disfrutara anteriormente, operando el presente texto como un régimen de máximos.

ARTICULO 3.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio se suscribe por CUATRO AÑOS, con vigencia desde el día uno de Enero de 2025 hasta el treinta y uno de Diciembre de 2028, salvo en aquellos artículos en los que expresamente se señale su entrada en vigor.

Extinguido el plazo de vigencia se entenderá denunciado por las partes en la forma que establece la Ley. El Comité de Empresa presentará un anteproyecto a ésta, de un nuevo convenio, antes del día uno de Noviembre de 2028 y la negociación del mismo se iniciará no más tarde del día uno de Febrero del año 2029.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente en todo su contenido.

CAPITULO SEGUNDO.- CLAUSULAS GENERICAS

ARTÍCULO 4.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su conjunto, en cómputo global.

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que, a título personal, pudiera ostentar cualquier trabajador/a afectado por este Convenio.

ARTICULO 6.- CLAUSULA DE COMPENSACION Y ABSORCION

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del presente y durante su vigencia, ya lo fuera por virtud de lo dispuesto en la ya derogada Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica, disposiciones laborales concordantes, Convenios Colectivos, Reglamentos de régimen interior, Pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución global en la retribución que viniese disfrutando o mayor retribución de la aquí pactada.

CAPITULO TERCERO.- JORNADAS Y DESCANSOS

ARTÍCULO 7.- JORNADA DE TRABAJO

Para todos los años de vigencia de este convenio, la duración máxima de la jornada ordinaria efectiva de trabajo será de 1.680 horas.

No obstante, teniendo en cuenta las razones de orden funcional y organizativo que vinculan a la empresa con la principal (Alcoa), se considera como jornada ordinaria la de ésta, para los trabajadores/a que presten sus servicios en este centro, asumiéndose como propios los horarios y jornada de la empresa principal, cuyos excesos se considerarán como jornada extraordinaria, pudiendo compensarse con descansos o mediante la retribución extraordinaria correspondiente.

En el supuesto de que algún trabajador no pudiese por razones de movilidad funcional, o por otras causas no imputables a él/ella, llegar a realizar la jornada anual ordinaria, no podrá obligársele a completar dicha jornada ni deducirse de su nómina el importe de las horas no trabajadas. Por el contrario, si algún trabajador fuese desplazado o trasladado por necesidades de servicio, y previos los trámites legales, a otro centro de trabajo se respetará la jornada de 1.680 horas pactada en este Convenio.

Este artículo tendrá vigencia en años sucesivos.

Para los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo de San Ciprián, se reconoce:

- Trabajadores y trabajadoras con jornada normal: Durante la jornada continuada (del 1 de Enero a 31 de Diciembre) tendrán derecho a un descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 30 minutos.
- Trabajadores y trabajadoras sujetos a régimen de trabajo a turnos: Disfrutarán de un el descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 30 minutos.

ARTÍCULO 8.- TRABAJO EN DIAS FESTIVOS

El personal a turnos, que como consecuencia de su régimen de trabajo deba de trabajar en días festivos, trabajará en dichos festivos dentro del cómputo de la jornada anual ordinaria, percibiendo, además del salario ordinario un complemento salarial festivo de cuantía igual a la señalada en las tablas salariales anexas.

ARTICULO 9.- PERSONAL A TURNOS

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias que concurren en este personal, razones de organización aconsejan como sistema menos perturbador en el aspecto funcional, que continúen guardando el mismo sistema de relevos y de descansos cíclicos que vienen observando.

9.1.- PERSONAL EN TURNO 24 Y 31 DE DICIEMBRE

El personal adscrito al régimen de trabajo a turnos y que labore en esta situación los días 24 y 31 de Diciembre y siempre que estos días sean considerados no laborables, se le entregará con independencia del salario normal, una gratificación de COMPLEMENTO SALARIAL FESTIVO por día trabajado, señalado en las tablas salariales anexas.

9.2.- DOBLAR TURNO EN RÉGIMEN DE TURNOS

Aquel trabajador/a que labore en jornada de Turnos, en el supuesto que se vea obligado a doblar jornada por ausencias imprevistas, cambios de relevo o refuerzos de turno, devengará:

- Las horas propias de su jornada.
- 8 horas extraordinarias por doblar.
- Descanso la jornada del día siguiente.

Por otra parte aquel trabajador/a que estuviera prestando sus servicios en jornada normal y una vez cumplida esta, se viera obligado a doblar por las mismas causas anteriores para sustituir a otro trabajador que trabaje en turnos, se le aplicará idéntico devengo que el arriba señalado.

En el caso de que por causas excepcionales fuera necesario que trabajara en la jornada del día siguiente, mediando descanso de 12 horas entre jornadas, todas las horas que realice serán abonadas como horas extraordinarias.

9.3.- COMIDAS O CENAS

El trabajador/a tendrá derecho al pago de la comida en los establecimientos autorizados por la empresa al tener que variar el horario de comida por circunstancias propias de la realización del trabajo

Aquellos trabajadores/as a quienes, por falta de relevo o por cualquier emergencia imprevista, se les ordene doblar su jornada se les solicitará la comida o cena, si no pueden abandonar su puesto de trabajo.

Siempre que las exigencias del trabajo a realizar lo permitan, el trabajador/a podrá abandonar su puesto de trabajo, para poder comer o cenar por un tiempo máximo de 60 minutos, aunque la ausencia se tuviera que llevar a cabo fuera de las horas habituales previstas a tal fin.

Se les abonará su importe a precio “menú del día” si se les puede autorizar la salida para efectuarla fuera del centro de trabajo, pero no en su domicilio, contra entrega de la factura correspondiente.

9.4.- DIAS DE EXCESOS DE JORNADA

El personal adscrito al régimen de turnos podrá disfrutar de los días generados en exceso de jornada previa solicitud siempre con una antelación de 48 horas.

9.5.- PERSONAL A TURNOS EN PERIODO VACACIONAL

El personal a turnos por calendario laboral en disfrute de periodo vacacional y dicho periodo coincida con festivo, sábado, domingo y noche percibirá la media de pluses de los últimos 6 meses.

ARTICULO 10.- VACACIONES

Para el personal que haya permanecido en alta en la Empresa durante todo el año natural y se encuentre realizando su prestación laboral con una distribución lineal – no sometido a turno – disfrutará de un período vacacional anual de 22 días laborables.

De estos 22 días laborables, los trabajadores/as adscritos a la jornada fraccionada, que así lo deseen, podrán disfrutar veinte días laborables consecutivos, pudiendo tomar los dos restantes en cualquier momento, siempre que se avise al mando con una antelación mínima de 48 horas y que dicho disfrute no afecte al proceso productivo de cada tajo.

El personal de nuevo ingreso o incorporado de cualquier situación que no devengue vacaciones, tendrá derecho a disfrutar en dicho año un número de días proporcional al tiempo que se presuponga lleve de servicio al 31 de Diciembre del mismo año. Si efectuado el cómputo diese un número fraccionario se redondeará, en todo caso, por exceso a favor del trabajador/a.

Como norma general, las vacaciones se disfrutarán en la modalidad convenida entre Empresa y Trabajador/a. No obstante, antes del día 15 de febrero de cada año la representación de la Empresa y la de los trabajadores/as elaborarán, conjuntamente, un calendario de vacaciones para el año en curso, estableciéndose un período para posibles reclamaciones que finalizará el 28 de Febrero.

Por otro lado, el personal que haya permanecido en alta en la Empresa durante todo el año natural y se encuentre realizando su prestación laboral a turnos disfrutará de un período vacacional anual de 30 días naturales. Las tandas de vacaciones para el personal adscrito a regímenes de trabajo a turnos será según el calendario vacacional vigente en cada año, pudiendo disfrutar el resto (días de exceso y libre disposición) en cualquier momento, siempre que se avise al mando con una antelación mínima de 48 horas y que dicho disfrute no afecte a más de un trabajador por turno dentro de cada Servicio o Sección.

Los trabajadores/as que como consecuencia de I. T. no hayan podido disfrutar sus vacaciones dentro del año natural, podrán hacerlo a partir de la fecha en que tenga lugar su alta médica.

ARTICULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de cada trabajador/a, según el horario y régimen de jornada asignada a su puesto de trabajo.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias se realizará de acuerdo con los preceptos contenidos en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Su ejecución por parte del trabajador/a, dentro de los límites previstos en el apartado 2 de dicho texto legal, será voluntaria, salvo en los supuestos que contempla el apartado 3 del mismo Artículo, esto es, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin que las mismas se computen dentro del límite máximo de horas autorizadas. Dichas horas deberán ser solicitadas por parte de Alcoa.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Se establece para aquellos trabajadores/as que así lo deseen, la opción entre descansos compensatorios o su retribución en metálico para las horas extraordinarias y/o festivas que se realicen.

En el supuesto de optar por descansos, estos se verán incrementados por cada hora extraordinaria realizada en un 50% (30 minutos), y en un 75% (45 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos.

Si el trabajador/a optase por esta modalidad de descanso, deberá comunicarlo en la oficina de obra, a su administrativo, dentro de los 3 primeros días del mes siguiente a la realización de las mencionadas horas.

Por motivos debidamente justificados y para resolver asuntos de índole particular el trabajador/a podrá solicitar el o los descansos compensatorios antes del plazo señalado, comunicándoselo a su mando respectivo, siempre y cuando su disfrute no implique problemas funcionales en el servicio que presta el trabajador/a.

El trabajador/a tendrá derecho a transporte para desplazamiento al domicilio en caso de tener que alargar la jornada laboral y no disponer de vehículo propio para realizar dicho desplazamiento.

Mensualmente la Empresa informará a la representación de los trabajadores/as de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador/a y sus causas. Esta información será facilitada, como máximo, los días 15 de cada mes, debiendo ser acusado su recibo por los representantes legales del personal.

ARTÍCULO 12.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Se consideran con derecho a retribución los permisos que en su forma y extensión se citan seguidamente:

1) Fallecimiento de padres, padrastros, abuelos, hijos, incluso políticos, cónyuges, nietos, hermanos, hermanos políticos y convivientes acreditados: CINCO DIAS LABORABLES. Dichos días de permiso no podrán ser ampliables, en modo alguno, en caso de ser necesario desplazamiento.

2) Nacimiento o adopción de hijo: según se encuentre regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

3) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, con preaviso 48 horas a la empresa.

4) Matrimonio o formalización de pareja de hecho legalmente constituida del trabajador/a: QUINCE DIAS NATURALES E ININTERRUMPIDOS.

5) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que dé lugar a hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, padrastros, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos, hermanos incluso políticos, nietos y convivientes acreditados: CINCO DIAS LABORABLES. El disfrute de estos días podrá realizarse de forma alterna según las necesidades del trabajador, previa notificación a la empresa, y siempre que se acredite el mantenimiento de la situación que dio lugar al disfrute del permiso.

6) En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos, incluso políticos: UN DIA NATURAL, ampliable a TRES DIAS en caso de desplazamiento.

7) Cambio de domicilio: UN DIA NATURAL.

8) Por renovación del carnet de conducir, examen o curso de reciclaje: UN DIA LABORABLE. Para los trabajadores/as que tengan la categoría profesional de conductores en la Empresa: EL TIEMPO NECESARIO.

9) Citación judicial: EL TIEMPO NECESARIO.

10) Otros deberes inexcusables de carácter público: EL TIEMPO NECESARIO.

11) Elecciones a cargos públicos: EL TIEMPO NECESARIO.

12) Citaciones de la Administración: EL TIEMPO NECESARIO.

13) Asistencia a consulta médica de especialistas médicos, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, siempre que sea por prescripción del médico de cabecera con la excepción de aquellas especialidades que no requieran dicho trámite: EL TIEMPO NECESARIO.

14) Asistencia a consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social o particulares COMO MÁXIMO 24 HORAS/AÑO.

15) Donación de sangre: EL TIEMPO NECESARIO (mínimo de cuatro horas y resto según prescripción facultativa).

16) Fallecimiento de tíos carnales: UN DIA LABORABLE

17) Fallecimiento de otros familiares a cargo del trabajador y demostrada convivencia: UN DIA LABORABLE.

18) Tendrá la consideración de permiso retribuido, cuando el trabajador deba acompañar, a su hijo hasta los 15 años de edad, inclusive, al servicio médico. Se dispondrá de tiempo indispensable para ello, con un máximo de 16 horas anuales.

19) Permiso de 4 días o 32 horas: La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable su presencia inmediata. Se entenderá por fuerza mayor aquellas situaciones no previstas con antelación y que requieran la comparecencia ineludible y urgente de la persona trabajadora. En el caso de emergencias que se produzcan después de las 00:00 horas, la persona trabajadora podrá hacer uso de este derecho en la mañana siguiente a la situación de urgencia.

A modo de ejemplo y sin excluir cualquier otra situación no mencionada en este artículo, citamos lo siguiente:

- Llamada del centro educativo/guardería/centro de día/SAF, etc. informando que algún familiar o conviviente está enfermo y necesita cuidados (independientemente de que la consulta médica se realice o los cuidados se realicen a domicilio).
- Llamada a las fuerzas de seguridad, servicios de atención médica, bomberos, protección civil, etc.
- Situaciones sobrevenidas fuera de la jornada laboral sin margen de reacción: enfermedades que surjan por la noche y sin posibilidad de que nadie se haga cargo del cuidado a la mañana siguiente.
- Otras situaciones en las que sea necesaria la presencia de la persona trabajadora (enfermedad o ausencia de la persona que se hace cargo habitualmente del niño, ya sea un familiar o un trabajador del hogar, personal del centro de día, etc.)

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una remuneración por las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año, que podrán utilizarse por horas (32 horas al año) o por días completos (4 días) si la situación lo requiere, aportando, en su caso, justificación del motivo de la ausencia (escrito explicativo donde se indique el motivo) que podrá aportarse posteriormente.

ARTÍCULO 12 BIS.- LEYES 39/1999 Y 3/2007

Será de aplicación la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre y demás disposiciones vigentes, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; manteniéndose no obstante, las condiciones más beneficiosas que pudieran resultar en cuanto a permisos retribuidos.

Esta comisión hace suya muy particularmente la modificación de dicha ley en lo que a protección de la maternidad se refiere y todo lo relativo a los permisos retribuidos recogidos en el art 37 puntos 4, 4bis, 5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

De igual modo, será de aplicación la Ley 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre todo en lo relativo a evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, y a promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En este sentido, el uso del término trabajador se hace de forma genérica, haciendo referencia con él indistintamente tanto a hombres como mujeres.

ARTÍCULO 13.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Los trabajadores/as podrán disfrutar de hasta CUATRO DIAS de licencia al año, sin derecho a retribución, ampliables a SIETE DIAS en casos excepcionales debidamente justificados, para resolver asuntos particulares, previa petición del oportuno permiso con una antelación mínima de 48 horas a la iniciación del turno en que pretendan vacar. Estos permisos se concederán siempre que su aceptación no implique problemas funcionales para el servicio encomendado.

ARTICULO 13.a PERMISO PARA EXAMENES Y PRIVACION DE LIBERTAD

Se estará a las disposiciones vigentes que regulan estas materias.

ARTICULO 13.b EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Cumplidos los requisitos establecidos en el Artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en Excedencia Voluntaria.

Independientemente de lo establecido en el citado precepto legal, la Empresa reconoce la posibilidad de que dicha excedencia voluntaria el primer año, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

En caso de cuidado de un familiar se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del E.T.

CAPITULO CUARTO.- CONTRATACION**ARTÍCULO 14.- FORMALIZACION DE LOS CONTRATOS**

Los contratos de trabajo, sea cual fuera su modalidad, se formalizarán por escrito y si así lo determina la Ley, se someterán a su registro por la Oficina de Empleo. Asimismo, se dará cuenta al Comité de Empresa y, si el trabajador/a lo solicitara, al Sindicato por él/ella elegido, siempre que éste tenga Sección Sindical reconocida en el propio Centro de Trabajo.

14.1.- CONTRATOS DE FORMACION Y DE PRÁCTICAS

Caso de que se realicen estos contratos, se estará a lo establecido en la Ley, excepto en lo referente al salario. Los trabajadores contratados bajo estas modalidades percibirán las siguientes cantidades:

- Durante el primer año el 75% del salario correspondiente de la categoría que se presuponga que pueda ser contratado una vez finalizado el periodo de Formación o Practicas.
- Durante el segundo año el 85% del salario correspondiente de la categoría que se presuponga que pueda ser contratado una vez finalizado el periodo de Formación o Practicas.

ARTÍCULO 15.- PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba, que se concertará por escrito, será de SIETE DIAS para los peones y especialistas y de VEINTE DIAS para los oficiales. Los días serán siempre laborables.

ARTÍCULO 16.- BOLSA DE EMPLEO Y SEGUIMIENTO DE LA EVENTUALIDAD

La empresa se compromete a cubrir, mediante contratación indefinida a tiempo completo – o, en su caso, a la jornada del empleado que cubría el puesto –, las vacantes de carácter estructural que se produzcan durante la vigencia del presente convenio colectivo, derivadas de jubilaciones definitivas, incapacidades permanentes cuando sea extinguida la relación laboral por imposibilidad de adaptación, fallecimientos, bajas voluntarias o excedencias voluntarias a partir de la finalización del año de reserva de puesto sin haber sido reclamada por el trabajador su reincorporación; todo lo anterior quedará exceptuado en el supuesto de producirse la reducción del alcance del servicio o de la carga de trabajo.

Para la cobertura de dichas vacantes se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la vinculación previa con la empresa, la antigüedad y aquellos que sean establecidos en los estatutos de la bolsa de empleo.

La empresa facilitará información previa y suficiente a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de vacantes, el procedimiento de cobertura y los criterios aplicados en cada caso.

INDEMNIZACIÓN AL CESE EVENTUALES

De acuerdo con la ley 12/2001, a la expiración del tiempo convenido por realización de la obra o servicio objeto del contrato, a la finalización del mismo, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador/a tendrá derecho a recibir la indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

ARTÍCULO 16 BIS.- JUBILACIONES

La Empresa se compromete a cubrir las bajas que se produzcan por invalidez permanente total y/o absoluta, jubilación o muerte de sus trabajadores/as fijos, de entre su personal eventual, pasando éstos a la condición de fijos.

JUBILACIÓN PARCIAL

La Empresa dentro de los límites de sus facultades de organización, y de la atención a las necesidades de su adecuado funcionamiento, estudiará las peticiones que le sean formuladas, por medio del comité de empresa en materia de jubilación anticipada o parcial de los trabajadores/as que la soliciten.

Para que dicha jubilación sea efectiva, tendrán que estar de acuerdo Empresa y trabajador/a.

Asimismo, la empresa acepta celebrar contrato de jubilación parcial a aquellos trabajadores/as que, cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley, así lo soliciten. No obstante, se estará a lo que disponga la ley en cualquier momento respecto al contrato de jubilación parcial y de relevo.

Durante la vigencia de este convenio y siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos exigidos en la Ley que permitan su jubilación parcial con reducción del 75% de su jornada, la empresa se compromete a hacer contrato indefinido desde el primer momento al trabajador/a relevista. En estos se supuestos, se daría por cumplido en el momento de celebrar contrato de relevo indefinido, el art. 16 bis

CAPITULO QUINTO.- FONDO ASISTENCIAL**ARTÍCULO 17.- FONDO ASISTENCIAL****17.1.- FINES**

Se constituye un fondo para fines asistenciales que tendrá por objeto:

A) Cubrir hasta el 100% del salario base, antigüedad y plus turnicidad (no plus turno) garantizado por el Convenio al personal en situación de I.T., tanto derivada de enfermedad común como de accidente no laboral, así como la que tenga su origen en accidente laboral o enfermedad profesional. Dicho complemento lo devengará el trabajador/a en las siguientes condiciones:

a.1) Con carácter general a partir del 16º día de baja por enfermedad común o accidente no laboral. Sin perjuicio de lo anterior, ambas partes se comprometen a que a través de la Comisión del Fondo se estudien los índices medios de absentismo de los tres últimos años para, previa exclusión de determinadas enfermedades y accidentes de circulación; fijar un índice de referencia para sostener dicha prestación de enfermedad, índice que deberá ser fijado por la comisión gestora en un plazo máximo de 6 meses.

Ambas partes acuerdan en que si se incrementan dichos índices no sería posible sostener el nivel asistencial previsto y, en dicho caso, debería retornarse a la prestación a partir del 31º día de baja.

a.2) A partir del primer día, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica y siempre que exista baja por I.T.

a.3) En todo caso, el complemento se extinguirá al causar alta el trabajador/a, cumplir la edad legal de jubilación o pasar a la situación de Invalidez Provisional o a la Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados.

B) Dicho complemento le cubrirá asimismo hasta el 100% del importe de las pagas extraordinarias, en el supuesto de haber permanecido de baja por enfermedad o accidente durante todo o parte del semestre anterior al pago de tales gratificaciones. Dicho derecho nace desde el primer día de baja.

En todo caso; de causar baja en la Empresa antes de la finalización del semestre, se le abonará la parte proporcional en el momento de la liquidación.

17.2.- BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios todos los trabajadores/as con una antigüedad mínima de SEIS MESES comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que se regulen por el mismo; salvo que la situación de incapacidad temporal se produzca, única y exclusivamente, por accidente laboral (queda expresamente excluida la enfermedad profesional), en cuyo caso no se aplicará período de carencia.

El trabajador/a que por cualquier causa cesase en la plantilla de la Empresa no tendrá derecho a reclamar del Fondo las cantidades aportadas por él.

17.3.- OBTENCIÓN DE LA AYUDA

El trabajador/a que cause baja por enfermedad o accidente, obtendrá de la Comisión Gestora la concesión de la ayuda que, de acuerdo con las presentes normas, le corresponda.

Cuando a juicio de la Comisión Gestora existan indicios razonables para presumir alguna irregularidad en la situación de baja, podrá requerir al trabajador/a para someterse a un reconocimiento por un médico que designe la misma, siendo a cargo del Fondo los gastos originados por este reconocimiento.

Para la adopción de esta medida será inexcusable la opinión unánime o al menos mayoritaria de la Comisión Gestora.

17.4.- DOTACION DEL FONDO

Ambas partes acuerdan aportar al fondo de IT el 1% de los importes anuales de salario base, antigüedad y plus turnicidad (no plus turno). Es por ello, que el complemento de IT, regulado en Convenio Colectivo para los trabajadores de SERVEO INDUSTRIAL, S.L. representados por este Comité de Empresa, alcanzará única y exclusivamente a esos importes salariales anuales, no siendo susceptibles de complemento por IT el resto de conceptos.

17.5.- DE LA COMISION GESTORA

La Comisión Gestora se reunirá mensualmente para tramitar las ayudas correspondientes, asegurando su efectividad antes del día 25. Para ello, la Empresa facilitará la información del mes vencido dentro de la primera quincena de cada mes.

La Comisión Gestora estará formada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores/as y otros dos en representación de la Empresa. La representación de los trabajadores/as será nombrada de entre los miembros del comité de Empresa. Será Presidente/a el que la Comisión designe por unanimidad o, en su caso, por mayoría, y Secretario/a un Vocal de la Comisión que será nombrado de forma trimestral, teniendo en cuenta que la designación recaerá, alternativamente, una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los de la Empresa.

La validez de los acuerdos de la Comisión Gestora requerirá la mayoría absoluta de sus componentes.

Será misión de la Comisión Gestora el control y exacto cumplimiento de la presente normativa.

Mensualmente la Comisión Gestora pondrá en conocimiento de los trabajadores/as, a través de los tablones de anuncios, los acuerdos tomados y el estado de las cuentas.

17.6.- SITUACION DEL FONDO

El fondo estará constituido en cuenta contable de la que es responsable de su administración la empresa, estando a disposición de la Comisión Gestora.

Los ingresos se reflejarán en la cuenta contable y se harán mensualmente, una vez abonadas las cantidades acordadas por la Comisión Gestora. La retirada de fondos se contabilizará igualmente de forma mensual, una vez acordadas las ayudas que correspondan por la Comisión Gestora.

17.7.- IMPORTE MAXIMO DEL FONDO

El importe máximo del fondo, computado mensualmente, una vez liquidadas todas las ayudas previstas en los fines de este Fondo Asistencial, no podrá exceder de DOCE MIL EUROS //12.000,00.-€//

En el caso de que durante 3 meses consecutivos se supere dicho límite, la Comisión Gestora deberá promover una reducción de las aportaciones de los próximos meses hasta situarse en el límite.

Al 30 de junio y al 30 de Noviembre, se hará una revisión de las disponibilidades del Fondo, y, si estas no permitieran cubrir las ayudas previstas en el apartado 18.1 del presente capítulo, la Comisión Gestora establecerá una aportación extraordinaria, a satisfacer entre Empresa y Trabajadores/as, a partes iguales, en las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, respectivamente.

Del mismo modo; en el supuesto de que se produjese alguna situación excepcional derivada de hechos imprevisibles y realmente graves (por ejemplo: un accidente colectivo) que hiciese insuficiente el saldo del fondo disponible, para abonar las cantidades pactadas, la Comisión Gestora solicitará de la Comisión de Vigilancia del presente Convenio la gestión ante la Empresa y ante los Trabajadores/as para establecer una cuota extraordinaria, suficiente para hacer frente a tales ayudas.

17.8.- CANCELACION DEL FONDO

La Comisión Gestora podrá proponer la cancelación del Fondo, y, si así lo aprueba Empresa y Asamblea de Trabajadores/as, disponer de la distribución del activo en ayudas de tipo social. Dicha medida, en cualquier caso, deberá coincidir con el término de la vigencia del Convenio Colectivo. La cancelación del Fondo será obligatoria en el supuesto de que se produjese el cierre del Centro de trabajo.

17.9.- ACCIDENTES DE TRABAJO

La cobertura que se establece en el presente artículo para el personal en situación de I.T., cuando sea derivada de accidente de trabajo, se aplicará desde el primer día de la baja y será cargo exclusivo de la empresa.

CAPITULO SEXTO.- OTRAS ATENCIONES SOCIALES

ARTICULO 18.- SEGURO COLECTIVO

Para cubrir en la medida de lo posible las consecuencias derivadas del fallecimiento o incapacidad total y/o absoluta del trabajador/a, como consecuencia de accidente laboral o no laboral las 24h y los 365 días del año y enfermedad profesional o común se establece un SEGURO COLECTIVO con cargo a la Empresa.

Antes de la finalización del trimestre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo la Empresa deberá informar al Comité de Empresa las condiciones de la póliza suscrita a estos efectos.

El importe de cobertura por cada contingencia cubierta no podrá ser, en ningún caso, inferior a la establecida en el año anterior.

ARTICULO 19.- BOLSA DE VACACIONES

Se establece una bolsa de vacaciones, cuya cuantía figura en las distintas tablas salariales anexas y que se hará efectiva a los trabajadores/as al comienzo de su período vacacional; el personal de nuevo ingreso percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado. Esta cantidad no será absorbible durante la vigencia del presente Convenio.

Este concepto se verá incrementado en un 10% anual según las tablas salariales anexas durante la vigencia del convenio (2025, 2026, 2027 y 2028).

ARTÍCULO 20.- PRENDAS DE TRABAJO Y ASEO

El trabajador/a tendrá derecho a dos buzos o trajes de trabajo; a elección del trabajador/a, y dos camisas por cada año de servicio prestado y a un tercero en caso de necesidad, así como a la entrega de dos toallas por año. Al personal de nuevo ingreso se le hará entrega de la dotación de los dos buzos o trajes en el momento de su contratación, siempre que ésta sea igual o superior a un mes, y siempre en el bien entendido que su duración será de 6 meses.

Si el trabajador/a causara baja en la empresa antes de la finalización de los 6 meses de duración de las prendas, y vuelve a ser contratado nuevamente, tendrá que seguir utilizando las prendas que le fueron entregadas en su día, y hasta que éstas cumplan el tiempo reglamentario.

La empresa se compromete a mantener en todo momento un stock suficiente para facilitar las entregas necesarias, así como a mejorar el tamaño y calidad de las toallas y demás prendas de trabajo, si fuera necesario.

Corresponderá al Comité de Seguridad y salud cuidar del cumplimiento del precedente compromiso.

Las prendas se entregarán el 1 de Octubre (equipación invierno) y el 2 de Mayo (equipación verano) de cada año.

Cada mes de Octubre y sólo a los trabajadores/as expuestos en su puesto de trabajo a inclemencias meteorológicas, se dotará de un chaquetón de abrigo o chaleco, a elección del trabajador/a, que tendrá una duración de dos años.

Todo lo anteriormente señalado sobre dotación de prendas, será de aplicación siempre y cuando los servicios a realizar no requieran la dotación de EPI'S específicos del puesto de trabajo.

La empresa asume el lavado de las siguientes prendas de trabajo:

- Pantalón y camisa (1 por semana)
- Chaqueta (1 cada 2 semanas)
- Ropa abrigo (1 al mes en los meses de invierno)

Solo en casos excepcionales, se podrá lavar las prendas de trabajo, con una periodicidad inferior a la pactada.

USO DE LA ROPA:

Sus usuarios están obligados a presentarse con ella en sus puestos de trabajo. Deberán poner la debida diligencia en su conservación y limpieza.

Por ser propiedad de la empresa sólo podrá usarse durante las horas de servicio.

Si durante la vida asignada a las prendas cesaran sus usuarios en el servicio de la empresa, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo de este artículo. Terminado el período de vida, o cuando hayan sido dadas de baja, pasarán a ser propiedad de sus usuarios.

En caso de sustitución de EPI'S, los equipos sustituidos serán devueltos obligatoriamente a la Empresa.

ARTICULO 21.- RECONOCIMIENTO MEDICO

La Empresa garantizará los elementos necesarios para una vigilancia específica, en relación a los riesgos de los puestos de trabajo, ajustándose a los protocolos específicos establecidos por el Servicio de Prevención.

Salvo que el trabajador/a optará por utilizar su vehículo para desplazarse al centro sanitario donde será efectuado el reconocimiento médico, la empresa vendrá obligada a facilitar el medio de transporte.

Especial atención corresponderá a los puestos con riesgos para el embarazo y la lactancia.

Todo trabajador/a tendrá derecho y obligación de pasar como mínimo un reconocimiento al año.

Los reconocimientos anuales se realizarán, salvo imprevistos, entre Diciembre a Marzo de cada año.

CAPITULO SEPTIMO.- ORGANOS DE REPRESENTACION Y PARTICIPACION

ARTICULO 22.- COMITE DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano máximo de representación colegiada del personal en el Centro de Trabajo.

Los componentes del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de VEINTE HORAS MENSUALES retribuidas como horas realmente trabajadas, para el ejercicio de sus funciones.

Dichas horas podrán ser computadas bimensual en forma global y distribuidas entre sus miembros según su propio criterio.

Quedan excluidas del conjunto de estas horas, las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa y las dedicadas a la negociación colectiva.

El Comité de Empresa dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones.

Se dispondrá, asimismo, de un tablón de anuncios.

Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser despedidos ni sancionados dentro del período del ejercicio de sus funciones, ni en los dos años siguientes a su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de sus funciones.

Si la representación de los trabajadores lo solicita, la empresa adquiere el compromiso de celebrar reuniones con carácter trimestral donde informar a dicha representación de lo establecido en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Se crean diversas comisiones con cargo a la empresa:

1. Fondo de compensación: 1 día al mes.
2. Bolsa de empleo: 2 días al año
3. Ascensos: 1 día al año.

ARTÍCULO 23.- SECCIONES SINDICALES

La Empresa reconoce a las Secciones Sindicales en el seno de la misma y otorga a sus miembros las mismas garantías que a los miembros del Comité de Empresa.

Las distintas Secciones Sindicales podrán:

- a) Hacer propaganda sindical o laboral a través del tablón de anuncios asignado al Comité de Empresa.
- b) Cobrar las cuotas sindicales dentro del horario de trabajo sin interrumpir el proceso productivo.
- c) En caso de solicitarlo, cobrar las cuotas sindicales a través de la nómina, con la autorización expresa del interesado.
- d) Convocar asambleas fuera del horario de trabajo.
- e) Las Secciones Sindicales presentes en la firma de este Convenio disfrutarán de un crédito mensual de cuarenta horas cada una para el ejercicio de sus actividades. Estas Secciones Sindicales son CC.OO, CIG Y UGT.
- f) Dichas horas podrán ser computadas bimensualmente en forma global y distribuidas entre sus miembros según su propio criterio.

ARTICULO 24.- COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD

Se estará a todo lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención. Sus miembros podrán ser elegidos por la asamblea de entre sus trabajadores/as.

Sus funciones irán encaminadas a controlar y velar por el cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad y Salud. Si el riesgo de accidente fuera inminente, el Comité de Seguridad y Salud podrá acordar la paralización de las actividades hasta que sea solventado el motivo de peligro.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una vez al mes, dentro de las horas de trabajo, sin perjuicio de aquellos casos especiales que por su gravedad requieran una reunión extraordinaria.

Cada miembro del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de un crédito de 4 horas mensuales retribuidas como horas realmente trabajadas para el ejercicio de sus funciones, dentro de las que no se computarán las horas utilizadas para la reunión mensual ni para posibles investigaciones de accidentes o incidentes.

Dichas horas podrán ser computadas bimensualmente en forma global y distribuidas entre sus miembros según su propio criterio.

Notificaciones de riesgo. La empresa valora con la cantidad de 6 euros las notificaciones de riesgo detectadas en el trabajo y entregadas al departamento de prevención de riesgos laborales.

Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se crea el Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo de la empresa SERVEO INDUSTRIAL S.L como órgano paritario y colegiado de participación, coordinación y consulta en materia de prevención, en el que se atenderá a las especialidades de cada puesto de trabajo, en orden a promover los programas adecuados para reducir los riesgos laborales y mejorar los ambientes de trabajo, perfeccionando los niveles de protección.

Este Reglamento tiene como finalidad regular de forma sistemática, ordenada y precisa el funcionamiento del citado Comité, garantizando la participación colegiada en el diseño de la política de prevención de riesgos laborales y en el control de la ejecución de las medidas destinadas a promover la mejora de las condiciones de trabajo, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3 del citado artículo 38, que establece que el Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En su virtud, y por acuerdo unánime de los integrantes del comité de seguridad y salud de (SERVEO INDUSTRIAL S.L en la actualidad) en sesión celebrada el día 9 de Diciembre de 2020, se aprueba el presente reglamento, de acuerdo con el siguiente articulado:

Disposiciones Generales

1º. Denominación.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral de SERVEO INDUSTRIAL S.L es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2º. Actuaciones.- Las actuaciones que lleve a cabo el Comité de Seguridad y Salud deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y, en cualquier caso, con representación de ambas partes.

3º. Composición.- El comité de Seguridad y Salud de SERVEO INDUSTRIAL S.L está formado por los delegados y delegadas de prevención de una parte, y por los representantes de la empresa, en número igual al de delegados y delegadas de prevención, por otra.

4º. Presidente y Secretario.- El cargo de Presidente y Secretario recaerán indistintamente sobre un miembro de la parte empresarial o de los delegados y delegadas, a propuesta de cada una de las partes, y según acuerdo que se adopte en CSS. Dichos cargos tendrán una duración anual y se harán por turnos rotativos.

5º. Duración.- La duración del mandato de los miembros del Comité de Seguridad y Salud será de cuatro años.

Cuando alguno de los delegados y delegadas de prevención cese en el ejercicio de su actividad, por causas justificadas, antes de finalizar el período correspondiente, la parte afectada procederá a designar un nuevo representante.

6º. Competencias.- El CSS conocerá de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, sus competencias y facultades serán las tipificadas en el artículo 39 de la LPRL.

Corresponden las siguientes funciones:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la ley de Prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- d) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- e) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- f) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- g) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de las normativas sobre prevención de riesgos laborales.

7º. Colaboración con la Inspección de Trabajo.- En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia, entre otros, el Comité de Seguridad y Salud, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

8º. Garantías.- A los delegados y delegadas de prevención, como representantes de los trabajadores y trabajadoras, les será de aplicación lo previsto en el artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, relativo a materia de garantías y al tiempo utilizado para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los asistentes a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud deberán guardar sigilo sobre las informaciones a las que tuvieran acceso por razón de su cargo.

9º. Reuniones ordinarias y extraordinarias.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de forma ordinaria mensualmente y de forma extraordinaria cuando lo solicite una de las partes.

El presidente convocará, además, reunión extraordinaria cuando se de alguna de las siguientes situaciones:

- a) Accidente de trabajo grave
- b) Incidentes con riesgo de poder ocasionar un daño grave a los trabajadores/as.
- c) A solicitud de al menos, una tercera parte de sus miembros, mediante escrito motivado.

10º. Adopción de acuerdos.- Los acuerdos del Comité serán adoptados por mayoría simple. En caso de empate se abrirá un turno de intervenciones y se realizará una nueva votación. El CSS acordará el procedimiento para resolver los casos de empate.

No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure en el orden del día, salvo que estén presentes la totalidad de sus miembros y sea declarada la urgencia del asunto por unanimidad.

11º. Participación en reuniones.- En las reuniones del CSS podrán participar con voz pero sin voto:

- a) Delegados y delegadas sindicales
- b) Los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del CSS.
- c) En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación información respecto de concretas cuestiones que se debatan en la reunión.
- d) Técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo acuerde el propio CSS

12º. Actas y orden del día.-

a) Al finalizar cada reunión se levantará un Acta en la que deberá quedar reflejado:

- Lugar y día de la reunión
- Asistentes
- Temas expuestos
- Temas pendientes
- Acuerdos adoptados
- Fecha de la próxima reunión del Comité
- Firma y nombre de los asistentes

El Secretario/a se encargará de redactar y pasar a ordenador el Acta de las reuniones y entregará una copia a cada miembro del Comité en la siguiente reunión, previa firma de la misma

Como mínimo una semana antes de la siguiente reunión, Presidente/a y Secretario/a, elaborarán el orden del día incluyendo:

- Temas pendientes de reuniones pasadas
- Nuevos temas que hayan aparecido en el transcurso del mes desde la última reunión

Una vez confeccionado el orden del día, lo darán a conocer al resto de los miembros do Comité, como mínimo con una semana de antelación a la celebración de la reunión convocada.

13º. Modificación del Reglamento.- Este Reglamento podrá ser modificado a petición de un tercio de los componentes del Comité de Seguridad y Salud. El acuerdo de modificación deberá ser aprobado por dos tercios, al menos, de sus componentes.

ARTICULO 25.- DERECHO DE REUNION Y ASAMBLEA

Las asambleas de trabajadores/as que se realicen en el Centro de Trabajo se regirán de conformidad con la normativa vigente, muy especialmente en cuanto a facultad de convocatoria, Presidencia de las mismas, personas ajenas a la Empresa que hayan de asistir, orden del día de los asuntos a tratar, comunicación a la dirección de la Empresa, forma de realización, lugar de reunión, votaciones y demás derechos y obligaciones.

Cuando se trate de asambleas informativas sobre negociación colectiva, deberán cumplirse, además de los requisitos expuestos, los siguientes:

a) Que se comunique al Jefe de Obra con una antelación mínima de 48 horas, a excepción de asambleas para tratar temas de urgencia.

Se entenderá por urgencia aquellas situaciones excepcionales en las que concurra un plazo perentorio e improrrogable para la toma de decisiones o la firma de acuerdos que impida cumplir con el preaviso ordinario.

b) Si su realización tiene lugar fuera de las horas de trabajo. En este caso, la Empresa abonará, con carácter de ordinarias, hasta un máximo de TRES HORAS ANUALES.

CAPITULO OCTAVO.- RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 26.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

26.- La retribución estará integrada por los conceptos retributivos que se indican a continuación y cuya cuantía figura recogida en las tablas salariales anexas:

- SALARIO BASE
- PLUS DE JEFATURA DE EQUIPO
- PLUS DE TURNICIDAD
- PLUS DE NOCTURNIDAD
- PLUS DE DOMINGOS
- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- HORAS EXTRAORDINARIAS
- COMPLEMENTO SALARIAL FESTIVO
- BOLSA DE VACACIONES
- DIETAS
- ANTIGÜEDAD

- PLUS TURNO
- PLUS SABADOS
- COMPLEMENTO RET

ARTÍCULO 27.- REGULACION DE LOS DISTINTOS CONCEPTOS

27.1.- SALARIO BASE.

Según las tablas salariales anexas.

27.2.- NOCTURNIDAD

Tendrán la consideración de trabajos nocturnos los efectuados entre las 22 horas y las 6 horas, respondiendo su regulación a los siguientes criterios:

- a) Trabajando en dicho período menos de CUATRO HORAS, se cobrará la bonificación de las cuatro horas trabajadas en el período nocturno.
- b) Si exceden de CUATRO HORAS las realizadas en dicho período, se devengarán la bonificación correspondiente a todas las horas de la jornada, se hallen o no comprendidas en dicho período nocturno.
- c) Su valor figura en las tablas salariales anexas

Para cada uno de los años de vigencia del convenio este concepto se verá incrementado en el porcentaje establecido en las revisiones salariales (artículo 31)

27.3.- TURNICIDAD

Por el hecho de desempeñar el trabajo en régimen de turnos, se percibirá un Plus cuyos valores figuran en las Tablas salariales anexas.

Ningún trabajador/a podrá oponerse a ocupar, en calidad de "corretornos" el turno de trabajo que se le ordene por parte de la Empresa para sustituir la ausencia del titular, previo aviso según la práctica de costumbre.

Si por este motivo llegase un trabajador/a a realizar dicha función de "corretornos" durante 90 días o más en un año consecutivo, cobrará el plus de turnicidad de todo el año.

En todo caso entre el final de la jornada ordinaria y el inicio del trabajo a "corretornos" mediará una distancia no inferior a 12 horas.

Para el año 2025 este concepto se verá incrementado en una subida de un 5% y para el resto de los años de vigencia del convenio se verá incrementado según el incremento salarial pactado (artículo 31).

27.4.- JEFATURA DE EQUIPO

El personal que desempeñe la función de Jefe de Equipo, percibirá un Plus, cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

27.5.- PLUS DE DOMINGOS

El personal a turnos que, como consecuencia de su propio régimen de trabajo, venga obligado a trabajar en domingos, percibirá por cada domingo trabajado, un Plus cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

27.6.- COMPLEMENTO SALARIAL FESTIVO

Su valor figura en tabla salarial anexa y la percibirán los trabajadores a turnos que laboren en días festivos, excluidos domingos.

27.7.- PLUS SABADOS

El personal a turnos que, como consecuencia de su propio régimen de trabajo, venga obligado a trabajar en sábados, percibirá, por cada sábado trabajado, un plus cuyo valor figura en las tablas salariales anexas. Este plus no se devengará en el supuesto de que el sábado coincida con festivo, en cuyo caso se cobrará el complemento salarial festivo

27.8.- HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de cada hora extraordinaria trabajada, según su distinta clasificación es el que figura en las tablas salariales anexas.

27.9.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El número de gratificaciones extraordinarias es de dos:

- GRATIFICACION DE JULIO
- GRATIFICACION DE NAVIDAD

Cada una de estas pagas tendrá el valor que figura en las tablas salariales anexas, y se abonarán, como máximo, el día anterior al 20 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenga.

27.10.- DIETAS

Todos los trabajadores/as que por necesidades y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas del centro de trabajo, disfrutarán, sobre su salario la compensación que se refleja en las anexas tablas salariales. Mientras dure el desplazamiento, esta compensación se percibirá por día natural

Los días de salida devengarán idéntica dieta, y los de llegada, quedarán reducidas a la mitad, cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador o trabajadora sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todos los trabajadores/as con independencia de su categoría profesional, excepción hecha de los viajes en transporte aéreo, marítimo o trenes especiales, que serán de segunda clase o turista.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la industria. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la residencia del trabajador/a, siempre que independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado,

En los casos en que los trabajos se realicen en los locales que no sean habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

27.11.- ANTIGÜEDAD

A partir del 1 de enero de 2025, se establece un nuevo sistema de antigüedad por trienios, que sustituye íntegramente al modelo anterior de quinquenios. Los quinquenios generados hasta el 31 de diciembre de 2024 quedarán congelados en su devengo, manteniéndose como un derecho consolidado que, únicamente, se actualizarán económicamente conforme a las revisiones de los conceptos salariales que lo computan.

En materia de antigüedad, el acuerdo de 25 de abril de 2023 será aplicable en todo aquello que no sea incompatible con el nuevo sistema de devengo por dicho concepto. En este sentido, los quinquenios generados hasta el 31/12/2025 serán retribuidos conforme al mismo, esto es. al 40% hasta el 31/12/2025 y al 100% desde el 1/1/2026.

El nuevo sistema de antigüedad por trienios se regula según lo dispuesto a continuación:

- Los trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio, percibirán un importe por trienios según las tablas salariales anexas, siendo abonado proporcionalmente en los doce meses del año y las 2 pagas extras.
- Los trienios se verán incrementados según los incrementos salariales pactados para cada año de vigencia del convenio. El cobro se hará efectivo a partir de la fecha en la cual se cumpla dicho trienio, la cual será a partir del cumplimiento del último quinquenio.
- Se abonarán quinquenios hasta diciembre del año 2024, no devengándose más antigüedad por dichos periodos, pero sin congelación económica según incremento salarial pactado para cada uno de los años de vigencia del convenio.
- Aquellos trabajadores que, a 31 de diciembre de 2024, mantuvieran un periodo de maduración incompleto por no haber alcanzado el tramo de los cinco años exigidos en el sistema anterior y ahora extinguido, el tiempo de servicio efectivo transcurrido desde el último quinquenio perfeccionado (o desde su fecha de ingreso si no tuviera ninguno) se computará íntegramente para el devengo del primer trienio del nuevo sistema.
- Una vez alcanzado este primer trienio de transición, los periodos sucesivos de maduración se regirán estrictamente por el ciclo ordinario de tres años. En ningún caso un mismo periodo de tiempo podrá ser computado para el devengo de dos conceptos o tramos de antigüedad distintos.
- En la tabla salarial anexa, deberá aparecer un concepto retributivo para los quinquenios y otro para los trienios.

27.12.- PLUS TURNO

Aquellos trabajadores/as que de manera puntual y esporádica deban de desarrollar su trabajo en régimen de turnos, percibirán un Plus turno cuyos valores figuran en las Tablas salariales anexas.

Para la vigencia del convenio este plus incrementará el porcentaje pactado en las revisiones salariales pactadas (artículo 31).

27.13.- RET

En relación con lo dispuesto en el ACUERDO firmado en mayo de 2020, se aplicará un incremento salarial de la cuantía abonada por el concepto, del 5% para cada año de vigencia del convenio.

Para la designación de los trabajadores, la Empresa indica que se atenderá a los siguientes criterios:

- Voluntariedad
- Capacidad técnica
- Antigüedad

Durante la aplicación del RET, no se podrá aplicar el 34.2 del TRET a los trabajadores afectados.

27.14.- GRATIFICACION ANUAL POR ASISTENCIA REGULAR

Con el objetivo de fomentar la continuidad en la prestación de servicios y el equilibrio organizativo, se establece una GRATIFICACIÓN ANUAL POR ASISTENCIA REGULAR.

Tendrán derecho a esta gratificación los trabajadores que, durante el año natural, al objeto de mantener el rendimiento y equilibrio organizativo y económico del centro de trabajo, hayan mantenido el porcentaje de absentismo sostenido en un 20% o inferior en un tiempo igual o superior a 6 meses consecutivos.

Esta se abonará a través de transferencia bancaria, materializado en una gratificación extraordinaria a final de año o a través de una tarjeta Vending o Tarjeta del economato del centro de trabajo, a elección del trabajador.

Quedarán excluidos del cómputo las ausencias por accidente de trabajo (AT), permisos retribuidos, licencias legales, maternidad, paternidad y demás supuestos protegidos por la normativa vigente.

La cuantía de la gratificación será de 150 € brutos, abonándose mediante transferencia bancaria en el mes de diciembre. Este incentivo tiene naturaleza extraordinaria y no consolidable, y no se considerará salario base ni complemento fijo.

27.15.- COMPLEMENTO BAJA CONTINGENCIAS COMUNES

El personal que cause baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, los 3 primeros días de baja.- En el caso de situación de baja de incapacidad temporal a consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador/a el 50% del salario que establezca en el presente convenio con un límite máximo de 6 días al año.

27.16.-MENSUALIZACION DE LA NOMINA

Las retribuciones que, para cada categoría, figuran en las Tablas Salariales anexas al Convenio Colectivo - salario anual-, corresponden a la jornada pactada en el artículo 7, en cómputo anual, supuesta una plena presencia.

No obstante, por acuerdo de las partes y pese a la irregularidad en la distribución de la jornada, al objeto de mantener una cierta uniformidad en las percepciones mensuales de los trabajadores/as, dichas retribuciones se abonarán en DOCE MENSUALIDADES, cuyo importe "mensual" y "diario", supuesta una plena presencia, aparece reflejado en la segunda y tercera columna de las citadas Tablas Salariales.

27.17.- PLUSES QUE HAN DESAPARECIDO

Conforme a lo pactado en anteriores negociaciones ha quedado eliminada la llamada "AYUDA DE ECONOMATO", cuyo importe ha quedado integrado en las pagas extras de Julio y Navidad, entendiéndose no obstante, que dicha integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad de la ayuda expresada en Convenios anteriores.

Ha desaparecido igualmente del artículo 25 de convenios anteriores el concepto de PLUS DE ASISTENCIA y PLUS DE DESPLAZAMIENTO, y se han integrado en PLUS CONVENIO. Tal y como se expresa en el párrafo que antecede, dicha integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad que mencionados conceptos tenían en convenios anteriores.

Del mismo modo, han desaparecido desde el 01 de Enero de 2009 el PLUS CONVENIO y el PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO, que han quedado integrados en el SALARIO BASE. Dicha integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad que mencionados conceptos tenían en convenios anteriores.

27.15.- ESTRUCTURA SALARIAL

A partir del 1 de Enero de 2009, se acuerda modificar la estructura salarial y se adaptará a las cantidades que se establezcan para cada uno de los conceptos

No obstante queda pactado en este convenio, que los trasvases y pluses que desaparezcan, conservarán la finalidad y naturaleza que tenían en este y anteriores Convenios.

27.18.- CLAUSULA DE GARANTIA

Se establece de igual formar, a partir de Enero de 2009, un salario base de referencia por categoría, cuyos valores aparecen en las tablas salariales anexas, y cuya finalidad será garantizar cualquier deslizamiento futuro fuera de lo pactado en convenio, y que tenga relación con el salario base que figura en tabla salarial.

ARTICULO 28.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

El trabajador/a que realice trabajos de categoría superior al que corresponda su propia categoría, por un período superior a cuatro meses consecutivos en un año, se le otorgará dicha categoría superior.

28.1.- ASCENSOS.-

El ascenso de los trabajadores/as a puestos que impliquen mando o confianza, será de libre designación de la empresa.

Para el resto de las categorías profesionales, tanto cuando sea necesario cubrir los porcentajes previstos en la normativa de aplicación, como para cubrir las vacantes que se produzcan, de cada tres, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador/a, y las otras dos por concurso, una vez superadas las pruebas de aptitud.

Corresponderá a la empresa, previo informe preceptivo de la representación de los trabajadores, determinar el contenido de las pruebas que procedan, en su caso, tanto para acreditar la aptitud del trabajador para su ascenso por antigüedad, como las que deberán superar los trabajadores/as para acceder al concurso que posibilite el ascenso por esta modalidad.

En el supuesto de que se produjese desacuerdo, por estimar la representación de los trabajadores que el sistema carece de la objetividad requerida, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de alcanzar una solución. De persistir el desacuerdo, podrá acudir a la Comisión de Interpretación y Vigilancia que se contempla en la Disposición Final 1ª del presente Convenio, y en último término, a la regulación que se contiene en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA).

Por lo que respecta al concurso, una vez que el trabajador supere las pruebas teórico-prácticas que se establezcan, la selección se llevará a cabo de conformidad con las puntuaciones que resulten de valorar las siguientes materias:

- a) Titulación adecuada: de 0 a 2 puntos
- b) Conocimiento del puesto de trabajo: de 0 a 2 puntos
- c) Historial (cursos de formación relacionados con el puesto): de 0 a 2 puntos
- d) Desempeño de trabajos de superior categoría: de 0 a 2 puntos
- e) Permanencia en el puesto correspondiente a la categoría profesional superior: de 0 a 2 puntos.

El Tribunal del Concurso estará integrado por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y otros dos de los trabajadores/as, elegidos estos por el comité de empresa

En la aplicación de este artículo, se respetará igual derecho de todos los trabajadores/as a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La aplicación de los ascensos que se reseñan el presente artículo se realizarán siempre con fecha efecto 01 de Julio del año en vigor.

ARTÍCULO 29.- DIAS DE PAGO Y ANTICIPOS

El pago de la nómina se realizará el último día del mes a excepción del uno de enero, uno de abril, uno de julio y uno de octubre que podrá ser el primer día hábil de los meses indicados.

La Empresa hará efectivos los salarios correspondientes mediante transferencia bancaria domiciliada.

Esta se compromete a que el listado de transferencias esté en poder del Banco con el que la misma trabaja, al menos un día antes de la fecha de pago.

No obstante, el personal tendrá derecho a percibir, si lo solicita, un ANTICIPO mensual que no podrá exceder del 90% de los salarios devengados. El pago se hará efectivo cada viernes a excepción del último viernes del mes.

ARTICULO 30.- PRESTAMOS

Se crea un Fondo de Préstamos sin interés a disposición de los trabajadores/as.

30.1.- REGULACIÓN

- a) Su cuantía por trabajador/a será como máximo el equivalente a 2 meses de su salario base del convenio.
- b) La devolución se efectuará en 12 fracciones iguales, coincidentes con las mensualidades de los 12 meses naturales siguientes a su percepción.

c) El vencimiento de la deuda, en caso de término de la relación laboral, se producirá de forma automática y en la totalidad de la cuantía pendiente en el mismo momento de producirse aquella.

d) Mensualmente, la Comisión Paritaria facilitará al conjunto de los trabajadores/as información relativa al estado de amortizaciones y nuevas peticiones.

30.2.- OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

El objeto y ámbito de aplicación del presente reglamento consiste en la regulación de los préstamos establecidos en el artículo nº 30 del Convenio Colectivo y que esta Empresa otorga a su personal con arreglo a la siguiente normativa.

30.3.- SOLICITUD, FORMA, MOTIVOS:

La solicitud de petición deberá dirigirse a la comisión paritaria (Empresa/Comité de Empresa). Esta Comisión la formarán las mismas personas que la del FONDO ASISTENCIAL, haciendo constar en dicha solicitud lo siguiente:

- a) Identidad del solicitante.
- b) Circunstancias de los familiares que permanentemente convivan con él.
- c) Circunstancias personales referidas a la petición.
- d) Otros datos que el peticionario considere de interés, para identificar y justificar el objeto a adquirir o gasto a realizar, facturas, presupuestos, etc., que fundamenten la petición del préstamo.

30.4.- REQUISITOS Y PREFERENCIAS PARA SU CONCESION

Los trabajadores/as ante una necesidad debidamente justificada, podrán solicitar un préstamo cuya cuantía no podrá exceder de dos mensualidades de su salario base de convenio.

Los requisitos y preferencias serán los siguientes:

- a) A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo.
- b) Existencia de alguna enfermedad, bien en el trabajador/a, o bien en algún miembro de la familia que habitualmente conviva con él y origine gasto extraordinario.
- c) Reparaciones necesarias para la normal conservación y utilización de la vivienda.
- d) Reformas importantes en la vivienda, por aumento de familiares, a cargo del empleado. Adquisición de enseres para la misma.
- e) Ayuda económica necesaria para llevar a cabo la titulación oficial de la vivienda habitual mediante escritura pública.
- f) Personal soltero que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la fecha de petición.
- g) Por bautizo, comunión o matrimonio de un hijo.
- h) Trabajadores/as con aumento de familiares a su cargo
- i) Trabajadores/as con menor poder adquisitivo
- j) Trabajadores/as que realicen el segundo o sucesivos equipamientos de su vivienda y que no tenga pendiente de reintegro ningún préstamo con la empresa.
- k) Ser desalojados de la vivienda habitual que ocupa por alguna causa, ajena a la propia voluntad, y tener que adecuar los enseres a la misma.
- l) Otras circunstancias imprevistas que, a criterio de la Comisión Paritaria, motiven dificultades económicas importantes al trabajador/a.

30.5.- FONDO, CUANTIA DEL CREDITO Y AMORTIZACIONES

De conformidad con este artículo del Convenio Colectivo, se establece un fondo. Igualmente, el importe máximo del préstamo a conceder será el equivalente a 2 mensualidades de su salario base del convenio que figura en la tabla salarial del citado Convenio.

El plazo máximo de amortización será de 12 pagos consecutivos, dentro de un año, contado a partir del mes siguiente al de la fecha de su concesión, no devengando interés alguno. No se podrá solicitar de nuevo hasta no haber liquidado totalmente el anterior.

30.6.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR/A

El trabajador/a deberá entregar a la Comisión Paritaria una copia del documento que justifique el gasto a realizar.

El trabajador/a deberá destinar, única y exclusivamente, el préstamo para el uso al que se le ha autorizado el mismo.

La Comisión paritaria obligará a amortizar anticipadamente el préstamo en los siguientes casos:

- a) Por falsedad de alguno de los datos solicitados.
- b) Que exista manifiesto incumplimiento de las normas establecidas en el reglamento.
- c) Por extinción de la relación laboral con la empresa.

ARTÍCULO 31.- INCREMENTO SALARIAL

Sobre todos los conceptos que integran las tablas salariales - a excepción de aquellos que disponen de un incremento específico - se aplicarán los siguientes incrementos:

- 2025: Las tablas finales del año 2024 se verán incrementadas en un 4%.
- 2026: Las tablas finales del año 2025 se verán incrementadas en un 3,5%.
- 2027: Las tablas finales del año 2026 se verán incrementados en un 3,5%.
- 2028: Las tablas finales del año 2027 se verán incrementados en un 3,25%.

Los importes salariales actualizados del 2025 se actualizarán en mes siguiente a la firma del convenio. Los atrasos devengados desde Enero 2025 hasta la firma del convenio se abonarán en su pago en el mes siguiente a la firma.

REVISION TABLAS SALARIALES

Salvo para aquellos conceptos que tengan un incremento distinto al indicado en este artículo, se acuerda una revisión salarial cuando el IPC estatal del año de que se trate supere el 2,25%, aplicándose dicha revisión —esto es, únicamente la diferencia entre el IPC real y el incremento pactado— con efectividad desde el 1 de enero de cada una de las anualidades.

Las diferencias resultantes de esta actualización se abonarán dentro del primer trimestre de cada año de vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 32.- PREMIOS A LA JUBILACION

Se reconoce un permiso retribuido, en función de los años de antigüedad en la empresa a la fecha de jubilación:

- Entre 20 y 25 años de antigüedad: 8 días de permiso retribuido.
- Entre 25 y 30 años de antigüedad: 15 días de permiso retribuido.
- 30 o más años de antigüedad: 20 días de permiso retribuido.

ARTÍCULO 33.- DERECHOS ADQUIRIDOS

1- El pago a cargo de la empresa del 52,08% del coste de los tickets de comida en el comedor de Alcoa.

2- La tarjeta descuento del supermercado Familia de San Cibrao (antiguo economato), que da derecho a un descuento del 8% en las compras realizadas en dicho establecimiento.

3- Bolsa de empleo:

Tendrán la consideración de trabajadores eventuales todos aquellos que presten servicios en la empresa y no ostenten la condición de Fijos de Plantilla ni de Obra, así como aquellos otros que habiendo prestado sus servicios en el pasado se encuentren desvinculados en la actualidad de la Sociedad, siempre y cuando, en ambos casos, acrediten una vinculación con Serveo Industrial S.L. superior a 12 meses.

Con el colectivo que resulte del párrafo anterior se creará una Bolsa de Trabajo, mediante la cual se garantice a estos una preferencia de recolocación y que se regirá por los siguientes criterios:

Uno.- Se crearán tantas listas como Categorías y Profesiones acrediten los trabajadores integrantes de la Bolsa de Trabajo.

Dos.- Para determinar el sistema de preferencias dentro de cada lista se tendrá en cuenta el siguiente sistema de puntuación:

- a).- Por cada mes de vinculación con Serveo Industrial S.L.: 2 puntos.
- b).- Por Historial Académico, siempre que tenga relación con el trabajo a desempeñar: 10 puntos con titulación de FP1 o Ciclo Medio y 20 puntos con titulación de FP2 o Ciclo Superior (no son acumulables).
- c).- Por cursos de formación siempre que tenga relación con el trabajo a desempeñar: 2 puntos, que se pueden acumular a los que pueda tener con historial académico.

Tres.- Conforme al sistema de puntuación anterior se establecerá el orden de preferencia, figurando en primer lugar aquel que más puntuación acredite.

Las listas que resulten se publicarán en los tablones de anuncios de la Empresa, a fin de que los afectados puedan formalizar, ante la Comisión de Seguimiento, en el plazo máximo de 10 días desde su publicación, cuantas alegaciones estimen pertinentes.

Cuatro.- Siendo la organización del trabajo y el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, potestad de la Empresa, esta llevará a cabo la gestión de las listas en cuanto a la recolocación del personal reservándose el derecho de fijar una recolocación preferencial cuando conocimientos técnicos, de la instalación o rendimientos así lo justifiquen.

Quinto.- La Empresa queda facultada, igualmente, para que obviando las listas pueda llevar a cabo aquellas contrataciones que las razones técnicas, organizativas o de producción así lo requieran.

Sexto.- La Empresa informará en virtud de lo establecido en el artículo 64.1 del Estatuto de los trabajadores, a los representantes legales de los trabajadores todas las contrataciones de integrantes de esta bolsa que se lleven a cabo.

Séptimo.- Para el seguimiento de las presentes normas y cumplimiento de las mismas, se creará una Comisión que estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores, que deberán ostentar la condición de miembros del Comité de Empresa, y otros dos en representación de la Empresa.

Octavo.- De no existir causa justificada la renuncia a una oferta de empleo conlleva la pérdida de la preferencia de recolocación y la consiguiente desaparición de las listas.

Se entiende por causa justificada, la situación de I.T., el encontrarse prestando servicios en otra entidad, la representación Sindical o Política, o la realización de estudios vinculados con la profesión que justifique el trabajador en las listas.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICION FINAL PRIMERA: COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

1. Al objeto de velar por el cumplimiento del Convenio en los términos pactados y dirimir cuantas cuestiones suscite su aplicación, se crea la presente COMISION PARITARIA, compuesta por:

Representación de la Empresa:

MIRIAM GARCIA FRAILE DEL ALAMO

ORLANDO SOLARES

MIGUEL ALONSO GARCIA

Representación de los trabajadores:

SEGISMUNDO CASABELLA RODRIGUEZ.

LUCIA CABALEIRO EIJO.

JUAN MIGUEL ALVAREZ PEREZ.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y previa convocatoria del Presidente de la misma, en un plazo máximo de una semana desde su convocatoria; con excepción de que alguno de los miembros titulares de la comisión se encuentre de viaje por razones de trabajo, en cuyo caso se celebrará la reunión de inmediato a su regreso o se propondrá persona en quien delegue. Podrán asistir los asesores que estimen oportunos cada una de las partes.

El cargo de Presidente/a será rotatorio por periodos de seis meses en cada una de las partes.

2. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que fuera interpretada.

3. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo estime necesario una de las partes, y la convocatoria será firmada por la totalidad de los miembros de la parte solicitante.

Se designa como sede de la comisión paritaria la del centro de trabajo (Alúminas Especiales complejo Alcoa s/n. San Cibrao, Cervo).

4. Funciones de la comisión paritaria:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio, y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como para conocer y, en su caso, resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, podan corresponder a los organismos competentes.

d) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de ellas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o individual puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

e) Cuantas otras funciones encaminadas a la mayor eficacia práctica del presente convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte de él.

5. Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda que asistan al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se le formule a la comisión.

Al escrito propuesta se le juntará cuantos documentos se consideren necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

6. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación se estime pertinente para una completa información del asunto; para este efecto, en los asuntos de carácter común se le concederá al proponente un plazo que no podrá sobrepasar de cuatro días hábiles.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de comunes o extraordinarios; por regla general tendrán la condición de extraordinarios todos aquellos asuntos que hayan establecido un plazo determinado en la ley para su ejercicio administrativo y/o jurisdiccional.

En los de carácter común, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de 10 días; en los de carácter extraordinario, resolverá en el plazo máximo de tres días hábiles.

7. La comisión, una vez recibido el escrito propuesta, dispondrá de un plazo no superior a 10 días para resolverla cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin producirse resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

8. Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, sin que esto pueda coartar el derecho de cualquier trabajador/a que considere lesionados sus derechos, a que pueda reclamar por la vía que considere oportuna.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA: NORMATIVA COMPLEMENTARIA

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, Estatuto de los Trabajadores, Convenio Provincial de Lugo Siderometal y demás disposiciones legales vigentes.

DISPOSICION FINAL TERCERA.- ACUERDO DE FORMACION CONTINUA

Durante la vigencia del presente Convenio, las representaciones firmantes del mismo, establecerán un calendario de reuniones con el fin de regular un sistema de formación profesional continuo o el sistema que le sustituya que afectará a todos los trabajadores/as encuadrados en su ámbito de aplicación y que permita mejorar sus conocimientos profesionales y la capacidad productiva de sus métodos de trabajo.

DISPOSICION FINAL CUARTA.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan adherirse al ACUERDO INTERPROFESIONAL GALLEGO SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AGA) y a los que pudieran substituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio de Solución Extrajudicial de Conflictos, regulado en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio, quedarán adscritos a un determinado grupo profesional.

Se acuerda constituir una comisión Técnica Paritaria formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa, encargada de adecuar e implantar, durante la vigencia del presente Convenio, el nuevo sistema de clasificación profesional, así como elaborar la descripción de los puestos de trabajo.

Esta comisión se constituirá a más tardar durante el primer trimestre de 2025, empezando inmediatamente con los trabajos de clasificación y descripción.

En todo caso, los acuerdos de la comisión técnica paritaria tendrán que contar con el visto bueno de la comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia.

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA.- PAREJAS DE HECHO

Las referencias hechas en este convenio al cónyuge o esposa, se entenderán hechas al compañero/a que, en situación estable y acreditada en el registro correspondiente, conviva con el trabajador/a.

DISPOSICIÓN FINAL SEPTIMA.- REVISION DE INCAPACIDAD PERMANENTE

Los trabajadores que causen baja en la empresa como consecuencia del reconocimiento de una incapacidad permanente, y ésta quedara sin efecto por mejoría, mediante resolución administrativa o sentencia judicial firme y siempre que fueran declarados aptos por los Servicios Médicos Oficiales, la empresa procedería a su contratación de existir vacante en su puesto de trabajo o en otro cualquiera para el que estuviera capacitado, asignándole en este último caso la categoría profesional correspondiente a las nuevas funciones, y reconociéndole la prioridad para ocupar la primera vacante que se produjera de la categoría y especialidad que ostentaba antes de su cese. De producirse una vacante en una categoría superior a la inicialmente asignada al trabajador/a, pero inferior a la que ostentaba en el momento en el que se le reconoció la incapacidad, este tendrá prioridad para ocuparla, repitiéndose el proceso hasta conseguir la categoría que ostentaba en el momento en el que fue baja en la empresa.

Si dicha alta fuese con restricciones, la empresa se compromete, siempre que fuese posible, a adaptar las condiciones de trabajo a las nuevas condiciones físicas e intelectuales del trabajador/a.

DISPOSICION FINAL OCTAVA.- TRABAJADORES/AS DE NUEVA INCORPORACION

Las personas trabajadoras de nueva incorporación para prestar servicios en la factoría de Alcoa que nunca hubieran sido contratados por la empresa u otras empresas subcontratadas por Alcoa, para la categoría profesional de la que sea objeto el contrato de trabajo, o no acrediten la profesionalidad requerida, percibirán un salario del 90% los primeros 6 meses y del 95% los siguientes 6 meses, teniendo garantía de que nunca será inferior a los salarios indicados por cada categoría en el Convenio Provincial Lugo Siderometal vigente en cada momento. Una vez vencido este período de 12 meses, pasarán a ser retribuidos con los importes que correspondan por categoría. Dicho plazo transitorio se establece a los efectos de adaptación al puesto de trabajo a desarrollar en el centro de trabajo de Alcoa.

ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO**ARTÍCULO 1.- JORNADAS IRREGULARES**

Ante la complejidad de los trabajos a realizar, si para dar la respuesta necesaria fuera preciso establecer jornadas irregulares, se establecen las siguientes reglas:

– Jornada continuada

En aquellos casos claros en que se constate que un trabajador/a va a tener exceso de horas normales a fin de año, como por ejemplo pasar esporádicamente de jornada normal a turnos y estos turnos coinciden con las fechas la jornada continuada, se le apuntará 7+1 si se trata de lunes a jueves, 6+2 si es viernes y 7,5+1 de lunes a viernes; todo ello al fin de no esperar a la regularización de fin de año.

En jornada partida (de Enero a Abril y de Octubre a Diciembre) por pasar esporádicamente de jornada normal a turnos no se descontará al trabajador/a la diferencia de jornada.

Aquel trabajador que por causas extraordinarias se incorpore a la jornada normal y deba continuar hasta la 01 horas, tendrá ganada la jornada siguiente.

– Paradas de unidad y otros trabajos en Planta

En estas paradas u otros trabajos en los que un operario pasa a desempeñar turno, mientras duren las tareas indicadas, reconocen ambas partes que laborando a turnos durante 6 días consecutivos, corresponden 3 días de descanso. Igual criterio se seguirá cuando se encadenen los 5 días de la jornada semanal con algún turno.

De estos 3 días, 2 de ellos se disfrutarán finalizado el ciclo de 6 días. El tercero se considerará de libre disposición, pudiendo disfrutarse en la fecha que el trabajador/a elija, siempre que lo comunique a su mando con al menos 48 h de antelación al día que desee disfrutarlo.

En estas labores de paradas de unidad y otros trabajos en Planta, los trabajadores/as no podrán trabajar más de 7 días consecutivos y en todos los casos mediarán 12 horas de descanso entre jornadas.

Si al terminar los trabajos no se ha cumplido el ciclo de 6 días, los descansos serán proporcionales a los días trabajados a turnos. Si por el contrario se trabajan 7 días consecutivos, se sumarán a los 3 días de descanso, la parte proporcional del 7º día.

– Valoración jornada para un operario que se incorporó a jornada normal, se le manda interrumpir ésta y se le manda venir a otro horario

En este caso con independencia de las horas que trabaje, se le abonará la jornada normal completa.

Si se le ordena que interrumpa la jornada después de las 11 de la mañana, se retribuirán al precio de extraordinarias todas las horas que haya hecho después de las 11 h y hasta que se le mandó interrumpir la jornada.

Igualmente se retribuirán al precio de horas extra las que efectúe en la nueva jornada del día en que se le mandó interrumpir su jornada normal

- Llamadas de emergencia para personal que no está de retén:

El personal que sea llamado para una emergencia fuera de la jornada ordinaria, percibirá la cantidad de 60€ tanto en día laboral como en fin de semana y/o festivo, además de 0,26€ por km ida/vuelta desde su domicilio siempre que el trabajador use su vehículo propio. Su asistencia será voluntaria.

Siempre que las llamadas coincidan con el horario de comida o cena, la empresa abonará dicha comida o cena.

Para los años vigencia de este convenio, este concepto tendrá un incremento del porcentaje pactado la suba salarial anual según artículo 31 del presente Convenio Colectivo.

- Cambio a turnos/inicio de la jornada.

Si por necesidades del servicio, fuera preciso llevar a cabo modificaciones de jornada tales como cambios a turnos de trabajo y/o del inicio de jornada, la Empresa avisará, en la medida de lo posible a los trabajadores afectados con la antelación mínima de cinco días establecida en el artículo 34 E.T. Si no se cumpliera este plazo se compensará al trabajador/a según la siguiente tabla, siendo voluntaria su asistencia:

CONCEPTO			2025
COMUNICACIÓN CAMBIO A TURNOS/INICIO JORNADA	5 ó más días	Laboral	0,00€
		Fin de semana y festivos	0,00€
	4 días	Laboral	29,25€
		Fin de semana y festivos	43,89€
	3 días	Laboral	32,17€
		Fin de semana y festivos	46,80€
	2 días	Laboral	36,58€
		Fin de semana y festivos	51,20€
	1 día	Laboral	43,89€
		Fin de semana y festivos	58,50€
	Menos 1 día	Laboral	58,50€
		Fin de semana y festivos	71,14€

	2025
Llamada de emergencia	60€
Kilómetros	0,26€

(*) El cómputo de días será hasta las 24 h del día siguiente.

TABLAS SALARIALES ACTUALIZADAS

AÑO 2025															
SERVEO															
	OFICIAL 1ª/ADMV 1º			OFICIAL 2ª/ADMV 2º/TPRL			OFICIAL 3ª/AUX. ADMV			ESPECIALISTA			PEON		
CONCEPTOS	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO
SALARIO BASE (4%)	26.316,27	2.193,02	73,10	24.932,14	2.077,68	69,26	24.186,00	2.015,50	67,18	23.228,30	1.935,69	64,52	20.570,49	1.714,21	57,14
ANTIGÜEDAD (QUINQUENIOS 4%)	728,46	52,03	1,73	709,71	50,69	1,69	680,58	48,61	1,62	665,49	47,54	1,58	560,73	40,05	1,34
ANTIGÜEDAD (TRIENIOS)	885,64	63,26	2,11	862,82	61,63	2,05	827,40	59,10	1,97	809,20	57,80	1,93	681,66	48,69	1,62
EXTRA JULIO	Mensualidad S. base + Antigüedad			Mensualidad S. base + Antigüedad			Mensualidad S. base + Antigüedad			Mensualidad S. base + Antigüedad			Mensualidad S. base + Antigüedad		
EXTRA NAVIDAD	Mensualidad S. base + Antigüedad			Mensualidad S. base + Antigüedad			Mensualidad S. base + Antigüedad			Mensualidad S. base + Antigüedad			Mensualidad S. base + Antigüedad		
AYUDA COMIDA/ BOLSA VACAC.(10%)	1.417,15			1.417,15			1.417,15			1.417,15			1.417,15		
PLUS JEF.EQUIPO (4%)	2.427,09	202,26	6,74	2.357,04	196,42	6,55	2.264,72	188,73	6,29	2.217,75	184,81	6,16	1.865,71	155,48	5,18
TURNICIDAD (5%)	3.274,98	272,92	9,10	3.198,65	266,55	8,89	3.080,10	256,68	8,56	3.018,76	251,56	8,39	2.592,36	216,03	7,20
PLUS TURNO (5%)	3.157,13	287,01	13,67	3.075,84	279,62	13,32	2.949,58	268,14	12,77	2.884,25	262,20	12,49	2.430,14	220,92	10,52
NOCTURNIDAD (4%)			12,66			12,45			12,05			11,91			10,62
PLUS DOMINGOS (4%)			32,97			32,97			32,97			32,97			32,97
PLUS SABADOS (4%)			22,37			22,37			22,37			23,13			23,13
PLUS C.S. FESTIVO (4%)			174,76			174,76			174,76			174,76			174,76
PLUS RET (5%)	1.468,98	122,41	4,08	1.468,98	122,41	4,08	1.468,98	122,41	4,08	1.468,98	122,41	4,08	1.468,98	122,41	4,08
MEDIA DIETA (4%)			31,50			31,50			31,50			31,50			31,50
DIETA COMPLETA (4%)			58,98			58,98			58,98			58,98			58,98
HORA EXTRA (4%)	19,06			18,09			17,58			16,91			15,05		
HORA EXTRA FESTIVA (4%)	22,30			21,17			20,57			19,78			17,62		

(*) Se encuentra incluido en su cómputo el incremento salarial pactado.

R. 1999

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

ÁREA DE RÉGIMEN INTERIOR, PROMOCIÓN DEL TERRITORIO Y TURISMO (SERVICIO DE TURISMO)

Anuncio

RELACIÓN DE SUBVENCIONES DIRECTAS (NOMINATIVAS Y EXCEPCIONALES) TRAMITADAS POR EL ÁREA DE RÉGIMEN INTERIOR, PROMOCIÓN DEL TERRITORIO Y TURISMO (SERVICIO DE TURISMO) EN EL PRIMER Y SEGUNDO TRIMESTRE DEL AÑO 2026.

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 18 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, 30 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y 11 de la Ordenanza General de Subvenciones de la Diputación Provincial de Lugo, se hace pública la relación de subvenciones directas, nominativas y de carácter excepcional, tramitadas por el Área de Régimen Interior, Promoción del Territorio y Turismo (Servicio de Turismo) de la Excma. Diputación Provincial de Lugo en el primero y según trimestre del año 2026.

Entidad Beneficiaria	NIF	Tipo de Subvención	Finalidad	Aplicación presupuestaria	Importe	Órgano de Aprobación
Ayuntamiento de Monforte de Lemos	P2703100D	Nominativa	Recreación de las Fiestas del Medioevo	4320.46200	50.000 €	Presidencia
Ayuntamiento de Monforte de Lemos	P2703100D	Nominativa	Promoción del Viño de la Ribeira Sacra	4320.46200	60.000 €	Presidencia
Ayuntamiento de Vivero	P2706700H	Nominativa	Semana Santa de Vivero	4320.46200	30.000€	Presidencia
Ayuntamiento de Trabada	P2706100A	Nominativa	Fiesta de la Enfariñada	4320.46200	10.000€	Presidencia
Consortio Turístico Ribeira Sacra	G27326131	Nominativa	Gastos corrientes de funcionamiento	4320.467	25.000€	Presidencia
Asociación Cultural Falcatrueiros	G27029255	Nominativa	Festival Internacional de Danza	4320.48900	3.000€	Presidencia
Asociación Deportiva Cultural Penalba Cillero	G27020890	Nominativa	Fiesta de la merluza de lo salto de Granero	4320.48900	3.000 €	Presidencia
Asoc.Comerciantes Empresarios Profesionales, Ganaderos y Autónomos de Muimenta.	G27386515	Nominativa	Fiesta de la Filloa	4320.48900	3.000 €	Presidencia
Asoc. Cultural Sano Froilan en Barcelona	G62000617	Nominativa 19/06	Promoción del San Froilán en Barcelona	4320.48900	5.000 €	Presidencia
Club Fluvial de Begonte	V27030840	Nominativa	Fiesta de la Empanada	4320.48900	3.000 €	Presidencia
Centro de Iniciativas Turísticas de Puentenuevo Villadrid.	G27023100	Nominativa	Fiesta de la Trucha	4320.48900	3.000	Presidencia
Club Ciclista Tierra Te la	G27446558	Nominativa 08/06/	Ruta BTT Terra Chá Queso San Simón de la Costa	4320.48900	3.000€	Presidencia
Asociación Cultural Amigos de la Liga Santaballea	G27347632	Nominativa	Feria del Indiano	4320.48900	4.000 €	Presidencia
Asoc.de Empresarios de Hostelería y Turismo de Lugo.	G27021005	Nominativa	Promoción Turística y Gastronómica de Lugo y Curso de Especialización en Enoturismo	4320.48900	40.000 €	Presidencia
Asociación de Mujeres Rurales San Bartolomeu de Insua.	G27375856	Nominativa	Tasca del Lino	4320.48900	2.000€	Presidencia
Asoc. de vecinos de Pastores	G27225663	Nominativa	Invernada de Cine	4320.48900	2.500€	Presidencia

Asoc. Cultural Deportiva Chao de Setos -	G27454339	Nominativa	Fiesta de la gaita en Becerreá	4320.48900	6.000€	Presidencia
--	-----------	------------	--------------------------------	------------	--------	-------------

Lugo, 21 de julio de 2026.- La presidenta, P.D. Decreto de fecha 14-01-2026, el diputado provincial, Pablo Rivera Capón. El secretario, José Antonio Mourelle Cillero.

R. 2000

SERVICIO DE CONTRATACIÓN Y FOMENTO. UNIDAD DE OBRAS Y PLANES

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

Por el órgano competente de esta Diputación fue tomado en consideración el proyecto de la obra:

2026/CON_02/000073.- CERVO.- Actuaciones varias LU-P-1503 “Río Covo (LU-P-1504) – Trasbar – Vilaestrofe (LU-P-1502)” p.k. 2+608 la 4+360 y LU-P-1505 “Ciervo (N-642) – Sargadelos – Vilaestrofe (LU-P-1502)”, p.k. 2+190 la 4+111

En cumplimiento del que se dispone en el art. 93 del T.R.R.L aprobado por R.D.L. 781/86, y demás normativa de aplicación, se abre un período de información pública a los efectos de alegatos, reclamaciones o sugerencias por parte de personas o entidades legitimadas, por espacio de VEINTE (20) días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad y a los efectos establecidos en el Art. 93 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril y en el Art. 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El dicho proyecto estará a disposición en el portal de transparencia de la Diputación Provincial <https://portaltransparencia.deputacionlugo.org>

Lugo, 24 de julio de 2026.- El secretario general, José Antonio Mourelle Cillero.

R. 2017

AYUNTAMIENTOS

ANTAS DE ULLA

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA: FE DE ERRATAS

En el anuncio de fecha 20 de julio de 2026 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo núm. 167 de 23 de julio 2026, relativo a bases y convocatoria para la contratación, en régimen de personal laboral hizo, de una plaza de Director/a Técnico/a Auxiliar de la Biblioteca Pública Municipal, advertido error en la Base 6.- SOLICITUDES,

donde dice:

- El plazo de presentación de solicitudes será de veinte (20) días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

debe decir:

- El plazo de presentación de solicitudes será de veinte (20) días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Antas de Ulla, 24 de julio de 2026.- La alcaldesa-presidenta, María Pilar García Porto.

R. 2018

BARALLA

Anuncio

Mediante resolución de Alcaldía nº 2026-0348, de 24 de julio de 2026, se amplió en 2 días hábiles adicionales el plazo previsto por el artículo 5 de las bases de selección y contratación de personal laboral temporal y formación de bolsas de empleo para un puesto de jefe de brigada, al amparo del convenio de colaboración suscrito con la Consellería de Medio Rural y el Ayuntamiento de Baraja para la prevención y defensa contra los incendios forestales, con las siguientes características:

Duración del Contrato: tres meses.

Plazo de presentación de solicitudes: en los dos días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio de convocatoria en el BOP.

Más información en las bases específicas de la convocatoria que podrán ser consultadas en la sede electrónica del Ayuntamiento y en el tablero de edictos del Ayuntamiento de Baraja.

Este proceso selectivo está exento de tasas.

Baralla, 24 de julio de 2026.- El alcalde, Miguel González Piñeiro.

R. 2019

CERVANTES

Anuncio

Información pública

Aprobados por Resolución de alcaldía de fecha 13 de julio de 2026, los padrones que a continuación se relacionan, se exponen al público por el plazo de quince días hábiles contados desde lo siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo:

- Tasa por el servicio de recogida domiciliaria de la basura (2º trimestre de 2026).
- Tasa por el servicio de suministro domiciliario de agua potable y canon del agua (2º trimestre de 2026).

Recursos: Contra el acuerdo de la aprobación de los padrones se podrá interponer recurso de reposición.

Plazo de presentación del recurso: un mes contado desde el día inmediato siguiente al del término del período de exposición al público de los padrones.

Órgano ante el que se recurre: Alcalde del ayuntamiento de Cervantes.

Contra la resolución expresa o presunta del recurso de reposición que en su caso se formulen podrán interponerse recurso contencioso-administrativo en la forma y en los plazos que a tal efecto se establecen en la Ley Reguladora de la referida jurisdicción.

La repercusión del canon del agua podrá ser objeto de reclamación económico-administrativa ante la Xunta Superior de Hacienda (Consellería de Hacienda) en el plazo de un mes desde que se entienda producida la notificación mediante el padrón.

ANUNCIO DE COBRO

Para el cobro de los mismos, los recibos les serán cargados en las cuentas bancarias respectivas, y se fija como período de cobro voluntario lo comprendido entre el 01/09/2026 y el 31/10/2026. Finalizado el ejercicio se pasará su cobro por la vía de apremio, con los recargos previstos en el artículo 28 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, Hacienda Pública, Ley General Tributaria, a través del Servicio Provincial de Recaudación de la Excm. Diputación Provincial de Lugo.

El impago del canon de agua en el período voluntario supondrá la exigencia directamente al contribuyente por la vía de apremio por la consellería competente en materia de hacienda de la Xunta de Galicia.

A presente publicación, en los dos supuestos, de edicto de exposición al público del padrón y anuncio de cobro, tiene el carácter de notificación colectiva, al amparo del establecido en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria.

Cervantes, 20 de julio de 2026.- El alcalde, Benigno Gómez Tadín.

R. 2001

GUITIRIZ

Anuncio

Aprobado por Decreto de la Alcaldía el Padrón del año 2026 correspondiente la tasa por la ocupación de terrenos de uso público con mesas, caderas, tribunas, tablados y otros elementos análogos con finalidad lucrativa, por medio del presente se hace público que durante el plazo 15 días, contados a partir del día siguiente al de la inserción del presente edicto en el BOP, quita de manifiesto en las oficinas del Ayuntamiento de Guitiriz, al objeto de que pueda ser examinado y presentar las reclamaciones que se estimen pertinentes, considerándose definitivamente aprobado en caso de que no se produzcan reclamaciones contra el mismo.

Contra el acuerdo de aprobación del correspondiente padrón, se podrá interponer con carácter preceptivo recurso de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes, contado desde el día inmediato siguiente al del final de la exposición pública del correspondiente padrón.

El cobro en período voluntario de la tasa por la ocupación de terrenos de uso público con mesas, caderas, tribunas, tablados y otros elementos análogos con finalidad lucrativa correspondiente al año 2026, tendrá lugar desde el día **01/08/2026 al 01/10/2026** (ambos incluidos).

El cobro se efectuará en alguna de las siguientes modalidades:

- Presencialmente en cualquier oficina o cajero de ABANCA con el código generado en el recibo.
- A través de la pasarela de pagos en línea disponible en la página web del Ayuntamiento de Guitiriz.

A presente publicación surtirá efectos de notificación colectiva de la liquidación tributaria, al amparo de lo establecido en lo citado artículo 102.3 de la Ley General Tributaria.

Transcurrido el plazo de pago en período voluntario, las deudas relativas al padrón de la tasa por la ocupación de terrenos de uso público con mesas, caderas, tribunas, tablados y otros elementos análogos con finalidad lucrativa se harán efectivas por la vía de apremio y serán exigibles los recargos del período ejecutivo e intereses de demora que correspondan, tal como se estipula en los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y, en su caso, los costes que se produzcan.

Guitiriz, 17 de julio de 2026.- La alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 2002

LOURENZÁ

Anuncio

NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE DEUDAS TRIBUTARIAS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

Padrón fiscal del Servicio de AYUDA EN EL HOGAR del mes de Junio de 2026.

EDICTO

Por Resolución de Alcaldía de fecha el día 20 de Julio de 2026, se prestó aprobación inicial al Padrón fiscal del Servicio de Ayuda en el Hogar correspondiente el mes de Junio de 2026 a través de la Ley de Dependencia y Programa Básico de Ayuda en el Hogar por imponente de tres mil cuatrocientos noventa y un euros con treinta y ocho céntimos de euro (3.491,38€), tres mil ciento noventa y cinco euros con treinta y siete céntimos de euro (3.195,37€) correspondiente la dependencia, y doscientos noventa y seis euros con un céntimo de euros (296,01€) son de libre concurrencia.

De conformidad con lo establecido en el artº 102.3 de la Ley 58/2003, general tributaria, de 17 de diciembre, se notifica colectivamente la liquidación del precio público por el servicio de ayuda en el hogar correspondiente al mes de junio de 2026.

El expediente podrá ser consultado por los interesados en las dependencias del servicio sociales del Ayuntamiento de Lourenzá, durante el plazo de 15 días a contar desde la publicación de este anuncio en el BOP de Lugo.

Contra las liquidaciones provisionales anteriores, se podrá interponer recurso de reposición ante el órgano competente del Ayuntamiento en el plazo de un mes, la contar desde el día siguiente el de finalización del plazo de exposición, o cualquier otro que se considere procedente. Todo eso, en virtud de lo establecido en el artº 14.2 del Texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

ANUNCIO DE COBRO

De conformidad con lo establecido en los artº 24 y 25 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por R.D. 939/2002, de 29 de julio se comunica como PLAZO, LUGAR Y FORMA DE PAGO:

El plazo de cobro, en período voluntario será de la primera quincena del mes siguiente.

Para el cobro de los mismos, los contribuyentes que tengan domiciliados los recibos, estos les serán debidos en la entidad bancaria que la persona usuaria estableció para su efecto.

Se informa de que las deudas derivadas de la falta de pago del precio público serán exigidas de conformidad con el dispuesto en la legislación tributaria por el procedimiento administrativo de apremio.

Lourenzá, 21 de julio de 2026.- La alcaldesa, D.ª Rocío López García.

R. 2003

MONFORTE DE LEMOS*Anuncio***APROBACION PADRÓN FISCAL TASA por la utilización de la piscina municipal y demás instalaciones anexas JULIO 2026 Y ANUNCIO DE COBRO**

Por Junta de Gobierno Local del día 27.07.2026 se aprobó el padrón de la Tasa por la utilización de la piscina municipal y demás instalaciones anexas correspondiente al mes de julio 2026.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General tributaria, se notifican colectivamente los recibos derivados de este padrón.

De conformidad con la Ordenanza General de ingresos municipales de derecho público, se expondrá al público en un plazo de 20 días, contados a partir del primero día del período de pago en voluntaria de este padrón, para que se puedan presentar las reclamaciones pertinentes.

De acuerdo con el artículo 14.2 c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de las Haciendas Locales, contra el acuerdo de aprobación del padrón y de sus liquidaciones se podrá interponer recurso de reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al final de la exposición pública del padrón. Contra la resolución expresa o presunta del recurso de reposición que en su caso se formule, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que a tal efecto se establecen en la Ley 29/98 de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62.3 de la Ley general tributaria, se fija como plazo de pago en período voluntario desde el 20.08.2026 hasta el 20.10.2026.

Se advierte que transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, las deudas serán exigidas por la vía de apremio, y se devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los juros de mora, y en su caso, las costas que se produzcan

Monforte de Lemos, 20 de julio de 2026.- El alcalde, P.D. Decreto de fecha 11.06.2025, la primera teniente de alcalde, Gloria María Prada Rodríguez.

R. 2004

*Anuncio***APROBACION PADRONES AYUDA AI HOGAR BASICA Y LEY DEPENDENCIA JUNIO 2026 Y ANUNCIO DE COBRO**

Por Junta de Gobierno Local del día 20.07.2026 se aprobaron los padrones de precios públicos Ayuda al Hogar Básica y Ley Dependencia mes de JUNIO 2026.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se notifican colectivamente los recibos derivados de estos padrones.

De conformidad con la Ordenanza General de ingresos municipales de derecho público, se expondrán al público en un plazo de 20 días, contados a partir del primero día del período de pago en voluntaria de estos padrones, para que se puedan presentar las reclamaciones pertinentes.

De acuerdo con el artículo 14.2 c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de las Haciendas Locales, contra el acuerdo de aprobación de los padrones y de sus liquidaciones se podrá interponer recurso de reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al final de la exposición pública de los padrones. Contra la resolución expresa o presunta del recurso de reposición que en su caso se formule, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que a tal efecto se establecen en la Ley 25/98 de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62.3 de la Ley General Tributaria, y en su caso, con dispuesto en el artículo 13 de la Ordenanza general de los ingresos municipales de derecho público, se fija como plazo de pago en período voluntario, de los dichos padrones desde el 14.08.2026 hasta 14.10.2026.

Se advierte que transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, las deudas serán exigidas por la vía de apremio, y se devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los juros de mora, y en su caso, las costas que se produzcan.

Monforte de Lemos, 20 de julio de 2026.- El alcalde, P.D. Decreto de fecha 11.06.2025, la primera teniente de alcalde, Gloria María Prada Rodríguez.

R. 2005

RIOTORTO*Anuncio*

Por el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Riotorto, con fecha 22 de julio de 2026, se firmó el Decreto de lo siguiente tenor literal:

“Ausentándome de este tener municipal por vacaciones desde el 03 a 09 de agosto de 2026, ambos inclusive, es por lo que, de conformidad con el dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, artículo 63 de la Ley de Administración Local de Galicia y 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por R.D. 2568/86, de 28 de noviembre, vengo en acordar:

1º- Delegar en el Primero Teniente de Alcalde D. José Luis Lourido López la totalidad de las funciones que correspondiente a esta Alcaldía durante las fechas citadas.

2º- Dar cuenta de esta resolución al Primero Teniente de Alcalde y publicarla en el B.O.P.”

El que se hace público para general conocimiento y efectos.

Riotorto, 22 de julio de 2026.- El alcalde, Clemente Iglesias González.

R. 2006

FUNDACIÓN TERREO*Anuncio*

Aprobada por Resolución de Presidencia núm. 2026/094, de fecha 24 de julio, se exponen al público la relación de aprobados del proceso selectivo para la provisión con carácter definitivo de dos plazas de Operarios de Servicios.

“RESOLUCIÓN DE La PRESIDENCIA NÚM. 2026/094

En la Ribeira de Piquín, a 24 de julio de 2026.

Asunto: *Relación de aprobados del proceso selectivo para la provisión con carácter definitivo de dos plazas de Operarios/las de Servicios, de la Oferta de Empleo Público para el año 2025.*

DON ROBERTO FERNÁNDEZ RICO, PRESIDENTE DE La FUNDACIÓN MUNICIPAL “TERREO”.

Vista la Oferta de Empleo Público para el año 2025, aprobada por esta Fundación por Resolución de Presidencia núm. 2025/008, de fecha 28 de enero de 2025, y publicada en el BOP núm. 041, del 19/02/2025, y en el DOG núm. 66, de fecha 04/04/2025, para cubrir dos (2) plazas de Operarios/las de Servicios, como personal laboral hizo.

Visto el expediente para la cobertura de dos plazas de Operarios/las de Servicios, como personal laboral hizo de la Fundación municipal “TerrEo”, regulado en las Bases aprobadas por Resolución de Presidencia núm. 2026/027, de 9 de marzo de 2026 y publicadas en el tablero de anuncios y en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo núm. 65, de fecha 21 de marzo de 2026.

Vista la publicación de la convocatoria de dicho proceso selectivo en el Boletín Oficial del Estado núm. 82, de 3 de abril de 2026, así como la publicación de un extracto de la dicha convocatoria en el Diario Oficial de Galicia núm. 60, de 31 de marzo de 2026.

Vista la Resolución de Presidencia núm. 2026/084, de aprobación de la lista definitiva de admitidos y excluidos de lo dicho proceso selectivo, nombramiento de los miembros de tribunal de selección y fechas de las pruebas selectivas, publicada en el BOP núm. 145, de fecha 27/06/2026.

Concluyendo el procedimiento para la selección de personal laboral hizo mediante concurso- oposición para la provisión en propiedad de las siguientes plazas en esta Fundación:

Núm. vacantes	Denominación	Tipo de personal
2	Operario de Servicios	Personal fijo

Vista el acta del Tribunal Calificador de fecha 17 de julio de 2026 que refleja lo siguiente resultado del proceso selectivo:

APELLIDOS Y NOMBRE	N.I.F	FASE DE CONCURSO	EXAMEN TEÓRICO (TIPO TEST)	EXAMEN PRÁCTICO	PUNTUACIÓN TOTAL
Vilarín Díaz, Antonio	***4104**	1,35	7,60	6,25	15,20
López García, Roberto	***5041**	1,00	5,20	9,00	15,20

Atendiendo al anterior listado y vista la propuesta del Órgano de Selección de los/las siguientes aspirantes como aprobados/las, por obtener las máximas puntuaciones de todos los aspirantes, ya que lo número de aprobados no puede superar el número de plazas convocadas, según la Base 9ª de las Bases por las que se establecen las normas reguladoras del Proceso selectivo:

Apellidos y nombre	DNI
Vilarín Díaz, Antonio	***4104**
López García, Roberto	***5041**

Teniendo en cuenta la competencia que me atribuye el artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, **RESUELVO**:

PRIMERO.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo la relación de aprobados del proceso selectivo para la provisión de dos plazas de Operarios/las de Servicios, así como en la página web del Ayuntamiento de la Ribeira de Piquín (www.ribeiradepiquin.es), siendo la siguiente:

Apellidos y nombre	DNI
Vilarín Díaz, Antonio	***4104**
López García, Roberto	***5041**

SEGUNDO.- Requerir a los aspirantes para que acrediten ante esta Fundación, en el plazo de veinte (20) días hábiles desde la publicación del presente anuncio, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la Base 9ª de las Bases por las que se establecen las normas reguladoras del Proceso selectivo.

TERCERO.- Dar cuenta de la presente resolución al Patronato de la Fundación municipal “TerrEo” en la primera sesión ordinaria que se celebre.”

A Ribeira de Piquín, 24 de julio de 2026.- El presidente, D. Roberto Fernández Rico.

R. 2020

Anuncio

Aprobada por Resolución de Presidencia núm. 2026/095, de fecha 24 de julio, se exponen al público la relación de aprobados del proceso selectivo para la provisión con carácter definitivo de dos plazas de Oficiales de Primera Acuicultura.

“RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA NÚM. 2026/095

En la Ribeira de Piquín, a 24 de julio de 2026.

Asunto: Relación de aprobados del proceso selectivo para la provisión con carácter definitivo de dos plazas de Oficiales de Primera Acuicultura, de la Oferta de Empleo Público para el año 2025.

DON ROBERTO FERNÁNDEZ RICO, PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN MUNICIPAL “TERREO”.

Vista la Oferta de Empleo Público para el año 2025, aprobada por esta Fundación por Resolución de Presidencia núm. 2025/008, de fecha 28 de enero de 2025, y publicada en el BOP núm. 041, del 19/02/2025, y en el DOG núm. 66, de fecha 04/04/2025, para cubrir dos (2) plazas de Oficiales de Primera Acuicultura, como personal laboral hizo.

Visto el expediente para la cobertura de dos plazas de Oficiales de Primera Acuicultura, como personal laboral hizo de la Fundación municipal “TerrEo”, regulado en las Bases aprobadas por Resolución de Presidencia núm. 2026/026, de 9 de marzo de 2026 y publicadas en el tablero de anuncios y en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo núm. 65, de fecha 21 de marzo de 2026.

Vista la publicación de la convocatoria de dicho proceso selectivo en el Boletín Oficial del Estado núm. 82, de 3 de abril de 2026, así como la publicación de un extracto de la dicha convocatoria en el Diario Oficial de Galicia núm. 60, de 31 de marzo de 2026.

Vista la Resolución de Presidencia núm. 2026/060, de fecha 06/05/2026, por la que se aprueba la lista provisional de personas admitidas y excluidas del proceso selectivo, concediéndose a las personas candidatas excluidas un plazo de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la citada resolución en el BOP de Lugo, para emendar la documentación presentada.

Vista la Resolución de Presidencia núm. 2026/085, de aprobación de la lista definitiva de admitidos y excluidos de lo dicho proceso selectivo, nombramiento de los miembros de tribunal de selección y fechas de las pruebas selectivas, publicada en el BOP núm. 145, de fecha 27/06/2026.

Concluyendo el procedimiento para la selección de personal laboral hizo mediante concurso- oposición para la provisión en propiedad de las siguientes plazas en esta Fundación:

Núm. vacantes	Denominación	Tipo de personal
2	Oficial de primera acuicultura	Personal fijo

Vista el acta del Tribunal Calificador de fecha 17 de julio de 2026 que refleja lo siguiente resultado del proceso selectivo:

APELLIDOS Y NOMBRE	N.I.F	FASE DE CONCURSO	EXAMEN TEÓRICO (TIPO TEST)	EXAMEN PRÁCTICO	PUNTUACIÓN TOTAL
García García, José	***46**7T	2,10	7,40	6,00	15,50
García García, Julio	***46**8R	2,10	6,80	5,25	14,15

Atendiendo al anterior listado y vista la propuesta del Órgano de Selección de los/las siguientes aspirantes como aprobados/las, por obtener las máximas puntuaciones de todos los aspirantes, ya que lo número de aprobados no puede superar el número de plazas convocadas, según la Base 9ª de las Bases por las que se establecen las normas reguladoras del Proceso selectivo:

Apellidos y nombre	DNI
García García, José	***46**7T
García García, Julio	***46**8R

Teniendo en cuenta la competencia que me atribuye el artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, **RESUELVO:**

PRIMERO.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo la relación de aprobados del proceso selectivo para la provisión de dos plazas de Oficiales de Primera Acuicultura, así como en la página web del Ayuntamiento de la Ribeira de Piquín (www.ribeiradepiquin.es), siendo la siguiente:

Apellidos y nombre	DNI
García García, José	***46**7T
García García, Julio	***46**8R

SEGUNDO.- Requerir a los aspirantes para que acrediten ante esta Fundación, en el plazo de veinte (20) días hábiles desde la publicación del presente anuncio, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la Base 9ª de las Bases por las que se establecen las normas reguladoras del Proceso selectivo.

TERCERO.- Dar cuenta de la presente resolución al Patronato de la Fundación municipal "TerrEo" en la primera sesión ordinaria que se celebre."

A Ribeira de Piquín, 24 de julio de 2026.- El presidente, D. Roberto Fernández Rico.

R. 2021