



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN. DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN - SERVIZO DE EMPREGO, RELACIÓNS LABORAIS, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000622011992

Visto o texto do "Convenio Colectivo da empresa CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, SA para o seu centro de traballo de Robra-Outeiro de Rei (Lugo)", asinado en data 29 de xuño de 2026 pola representación da empresa e polos representantes das persoas traballadoras, como membros da comisión negociadora, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 27 de xullo de 2026.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CAPÍTULO I.- IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES. DEREITOS LINGÜÍSTICOS.

I.- Todo o persoal de CAPSA Robra asume como propios os principios de non discriminación e igualdade de trato por razóns de sexo, estado civil, idade, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación ou identidade sexual, diversidade funcional, enfermidade, así como por razón de lingua; en aplicación ó disposto no plan de igualdade elaborado pola empresa.

Todo o persoal de CAPSA Robra está en contra de toda conduta que atente ao respecto e á dignidade persoal mediante a ofensa, verbal ou física, por motivos de sexo, idade, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación ou identidade sexual, diversidade funcional, enfermidade, así como por razón de lingua.

II.- O idioma dun pobo constitúe un dos seus sinais de identidade fundamentais e un dos seus patrimonios máis prezados, así como a base das súas relacións humanas. Galicia conta co privilexio de ter unha lingua antiga e rica, que é o noso deber coidar e potenciar.

Todo o persoal de CAPSA Robra ten dereito a desempeñar a súa actividade laboral e profesional en lingua galega.

CAPÍTULO II.- DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1: Ámbito de aplicación. -

Este convenio afecta a todas as persoas que presten os seus servizos no centro de traballo que Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. ten en Robra, Outeiro de Rei, Lugo.

Artigo 2: Ámbito persoal. -

Comprende tódalas persoas do centro de traballo nas súas distintas funcións profesionais, excepto os cargos directivos de director xeral, directores de departamento, directores de planta e resto de postos de libre designación recollidos no artigo 38 a), por ter as súas condicións retributivas e de xornada negociadas individualmente.

Artigo 3: Duración e vixencia. -

Para tódolos efectos a vixencia deste convenio será do 1 de xaneiro de 2024, e rematará o 31 de decembro de 2028, pactándose de común acordo que á súa expiración se considerará automaticamente denunciado sen necesidade expresa de denuncia. Á terminación da vixencia deste convenio colectivo e mentres as partes non

pacten outro convenio, este quedará prorrogado en tódolos seus termos, polo que se seguirá aplicando a parte normativa e retributiva deste convenio.

Artigo 4: Vinculación á totalidade. -

Este convenio constitúe un todo orgánico e indivisible, polo que os acordos contidos nel unicamente teñen validez considerados conxuntamente. Se algunha das partes fose declarada sen efecto pola xurisdición competente, deberá reconsiderarse no seu conxunto globalmente.

CAPÍTULO III.- RÉXIME RETRIBUTIVO

Artigo 5: Estrutura salarial. -

Está constituída polos seguintes conceptos: soldo base, complemento persoal individual de antigüidade e outros complementos.

Artigo 6: Pagamento de salarios. -

O pagamento dos salarios correspondentes a cada persoa deberá efectuarse no último día laborable de cada mes. A persoa terá dereito a percibir anticipos á custa do traballo xa realizado sen que chegue o día sinalado para o pagamento.

Artigo 7: Salario base. -

Establécese un salario base por funcións profesións cuxos importes figuran na táboa salarial anexa II.

Artigo 8: Antigüidade consolidada. -

De acordo co artigo 8 do convenio colectivo de 1998-1999, mantéñense e se consolidan os importes que, por complemento persoal de antigüidade, á data do 1-1-1999, tivese cada persoa, como complemento persoal non absorbible nin compensable, non xerándose máis quinquenios a partir da dita data. Os contratos que se realicen ou convertan en indefinidos a partir do 31-12-1998 non devindicarán antigüidade.

Artigo 9: Gratificacións extraordinarias. -

Gratificacións fixas: Todas as persoas ás que lles é de aplicación este convenio percibirán tres gratificacións extraordinarias anuais (marzo, xullo e decembro), que se percibirán a razón de 30 días de salario base, complemento persoal individual de antigüidade, ou parte proporcional correspondente ao tempo de permanencia na empresa.

Os períodos de devindicación das devanditas gratificacións son os seguintes:

Marzo: 1 de xaneiro ao 31 de decembro do ano anterior.

Xullo: 1 de xullo do ano anterior ao 30 de xuño do ano actual.

Decembro: 1 de xaneiro ao 31 de decembro do ano actual.

O aboamento das pagas extras de marzo e xullo realizarase xunto coa nómina común nos meses de febreiro e xuño. A paga extraordinaria de decembro aboarase en 2026 o 15 de decembro.

A partir do 1 de xaneiro de 2027, a paga extraordinaria de decembro aboarase xunto coa nómina do mes de novembro, sendo a súa devindicación do 1 de decembro do ano anterior ao 30 de novembro do ano actual.

Artigo 10: Complemento de produtividade. -

Os traballadores/as deste centro de traballo, cuxa xornada laboral se desenvolva de forma continua, non tendo recollido durante a súa xornada, un tempo de parada regrado, percibirán a compensación recollida en táboas, que se aboará en once mensuralidades, nos importes que se indican na táboa salarial anexa III (complemento produtividade).

Artigo 11: Complemento de nocturnidade. -

As quendas traballadas durante o período comprendido entre as 10 da noite e as 6 da mañá, salvo que o salario se estableza atendendo a que o traballo sexa nocturno por natureza, terán un complemento nocturno fixo para tódalas persoas do importe indicado na táboa salarial anexo III (complemento nocturnidade), por cada quenda de noite ou a contía proporcional en función das horas nocturnas traballadas.

Artigo 12: Axudas de custo. -

Establécense os importes indicados na táboa salarial anexo III (axuda de custo comida, axuda de custo almorzo e axuda de custo cea) en concepto de axudas para as persoas en concepto de almorzos, comidas e ceas. A categoría do hotel será a establecida na política de gastos de viaxe da Empresa.

A formación impartirase na xornada laboral, en caso contrario será voluntaria. Naqueles supostos nos que a formación se faga fóra da xornada laboral, os gastos de manutención serán por conta da Empresa, sempre que transcorran menos de dúas horas entre a hora de finalización da quenda e o inicio dun curso ou a hora de finalización do curso e o comezo da xornada de traballo.

Artigo 13: Complemento de posto. -

Debido ás características intrínsecas de determinados postos acórdase establecer un complemento de posto para eles segundo a táboa anexa III, sendo os seguintes:

- Operadores de esterilizadores e persoal de torre (complementos esterilizadores/torre)
- Persoal de mantemento e caldeiras (complemento mantemento/caldeiras). A partir do 1 de xullo de 2026 o importe deste complemento será de 125 € ao mes. Para o exercicio 2027 será de 150 €/mes e para 2028 terá o mesmo importe que o complemento esterilizadores/torre.

Como consecuencia da maior especialización e características específicas, créanse a partir do 1 de xullo de 2026 e ata o 31 de decembro de 2028, data na que se engadirá ao salario base da categoría a crear (especialista de 1ª extrusión/paletizado), os seguintes complementos:

- Complemento Extrusión (categorías especialistas de 1ª): de 50 €/mes
- Complemento Paletizado (categorías especialistas de 1ª): de 50 €/mes

As persoas doutras seccións que a empresa incorpore á sección da torre ou esterilizadores percibirán un complemento diario de posto segundo a táboa anexa III (complementos esterilizadores/torre diario).

Artigo 14: Complemento de traballo a quendas e traballo en sábado. -

As persoas que desenvolvan o seu traballo en réxime de quendas percibirán mensualmente un complemento polo importe indicado na táboa salarial anexa III (complemento quenda).

A partir do 1 de xuño do 2021 as persoas ás que na súa xornada ordinaria se inclúan os sábados en xornada completa, percibirán o plus de xornada extraordinaria e dispoñerán dun día de descanso.

Artigo 15: Quebranto de moeda. -

O caixeiro/a ou auxiliar de caixa e cobradores/as percibirán respectivamente, en concepto de quebranto de moeda, a cantidade mensual incluída na táboa salarial anexa III (complemento quebranto moeda caixeiro, complemento quebranto moeda auxiliar caixa/cobra).

Artigo 16: Incremento salarial. -

Acórdase que os incrementos durante a vixencia do convenio sexan os seguintes:

- **Ano 2024: 2,8%**, sobre todos os conceptos económicos. Esta porcentaxe incorpora o 0,4% do complemento de inspeccións de posto creado no convenio anterior que estaba incluído no artigo 17 b).
- **Ano 2025: 2,9%** sobre todos os conceptos económicos
- **Ano 2026: 3%** sobre todos os conceptos económicos
- **Ano 2027: 3%** sobre todos os conceptos económicos
- **Ano 2028: 3%** sobre todos os conceptos económicos

Os anteriores incrementos serán de aplicación a todos os conceptos salariais, agás aqueles conceptos salariais en que se pactaron incrementos lineais e que se retribuirán coas cantidades establecidas para cada un dos anos de vixencia deste convenio, conforme as táboas salariais, recollidas nos anexos do convenio.

No caso de que o IPC real dos anos 2026, 2027 e 2028 fose superior ao 3%, aplicarase o exceso do IPC anual ata un máximo do 1% adicional en táboas con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de cada ano.

Adicionalmente, se o IPC real acumulado nos anos 2026, 2027 e 2028 superase o 12% e sempre e cando a Empresa, cumpra cos seus obxectivos anuais de produción estimada e incremental necesaria que permita atender as necesidades dos clientes e de resultados, poderase aplicar un incremento de ata un 1% na táboa salarial e complementos a data 31/12/2028, sen efectos retroactivos en táboas.

Retribución variable (Plus Variable Calidade). -

Establécese unha retribución variable para cada ano de vixencia do Convenio, non absorbible nin compensable, ligada á consecución do obxectivo de reclamacións de consumidores/as, de acordo co seguinte escalado:

- ≤2,5 reclamacións por millón de litros 0,6%
- ≤3 reclamacións por millón de litros 0,5%
- ≤3,5 reclamacións por millón de litros 0,4%
- ≤4 reclamacións por millón de litros 0,3%

Esta táboa revisarase co comité no primeiro trimestre do ano de cara ao establecemento do variable de calidade para os anos seguintes segundo a acta novena do 3 de maio de 2021 da Comisión Negociadora do Convenio Colectivo Corporación Alimentaria Peñasanta S.A. (centro de traballo de Robra).

O referido índice de reclamacións será aplicable ao volume de litros que se transformen anualmente nas seccións de UHT e Torre.

A 31 de xaneiro de cada ano terase o cociente definitivo do ano anterior. O seu aboamento farase na nómina de febreiro.

Artigo 17: Prestacións complementarias. -

a) Complemento de IT . Durante o período de prestación por incapacidade temporal, a empresa aboará ata un máximo do 100% do salario regulador, desde o primeiro día da baixa e ata un máximo de 18 meses.

Nos supostos de incapacidade temporal derivada de maternidade, aplicarase o disposto no capítulo IV bis da LGSS.

Nos casos previstos anteriormente, se durante o período de baixa se producisen incrementos económicos de carácter xeral, a empresa pagará, a partir do primeiro día do mes seguinte ao de producirse os devanditos incrementos, a diferenza entre o que corresponda percibir á persoa da Seguridade Social e o que lle correspondería percibir se a baixa fose despois de se producir o citado incremento, sen que en ningún caso a suma de ámbalas dúas percepcións poida exceder o tope máximo das bases de cotización á Seguridade Social na data de baixa.

b) Premio de seguridade. Co obxecto de interesar a todas as persoas da empresa na súa propia seguridade e na das demais por medio dun incentivo económico que premie o esforzo realizado na boa utilización das medidas de seguridade en función da redución de accidentes, mantense o premio de seguridade cos valores que se indican para cada ano na táboa salarial anexa III (premio seguridade), con devindicación mensual.

As contías anteriores serán aplicables a todo o persoal de UHT, extrusión, mantemento, recepción, loxística, torre de secado de leite en po, caldeiras e augas e laboratorio.

O resto de persoas percibirán o importe establecido na táboa salarial anexa III se no transcurso de 365 días non tivo accidentes. Ocorrido un accidente, comezase a contar desde cero por comezo do ciclo ao mes seguinte.

Artigo 18: Premio de constancia. -

Cando unha persoa ao xubilarse teña unha antigüidade na empresa mínima aos dez anos, percibirá un premio chamado de constancia, de acordo coa táboa anexa IV. Este premio incrementarase excepcionalmente coas porcentaxes que se especifican seguidamente, se a xubilación é solicitada pola persoa ao cumprir respectivamente 60, 61, 62 e 63 anos e dentro dos tres meses seguintes á data en que se cumpran ditas idades.

- Ao cumprir 60 anos: 45%.
- Ao cumprir 61 anos: 40%.
- Ao cumprir 62 anos: 35%.
- Ao cumprir 63 anos: 30%.

En caso de falecemento anterior á xubilación, o cónxuxe ou a parella de feito, se é o caso, os fillos/as menores ou maiores con discapacidade, percibirán as cantidades anteriores correspondentes.

Artigo 19: Axuda escolar. -

Establécese unha axuda para a formación escolar dos fillos/as en idades comprendidas entre os 3 e os 16 anos, ambos incluídas, agás os que estean traballando. Será indispensable para os que teñan 16 anos acreditar documentalmente que están matriculados/as nun centro escolar con asistencia a clases. A contía mensual por fillo/a é a establecida na táboa salarial anexa III (axuda escolar) durante os 10 meses do curso escolar (setembro a xuño, ambos os incluídos). Esta axuda é para as persoas con ingresos totais brutos inferiores a 42.000 euros anuais

Artigo 20: Axuda a persoas con capacidade diminuída. -

Como compensación complementaria á da Seguridade Social, a empresa aboará a axuda polo importe mensual establecido na táboa salarial anexa III (axuda persoas con capacidade diminuída) ás persoas por cada fillo/a ao seu cargo que teña capacidade diminuída física ou psíquica, que lle impida o desenvolvemento de calquera traballo.

A clasificación de tales incapacidades será automática nos casos en que así o recoñecese a Seguridade Social e noutro suposto deberase acreditar suficientemente, supervisado pola Mutua de Accidentes.

En caso de que unha persoa, alegando circunstancias que difiren da realidade e esixencias establecidas nestas normas, cobrara axudas, terá o deber da devolución total dos importes cobrados por este concepto.

Artigo 21: Acto social. -

A empresa subvencionará o acto social anual da fábrica, nas contías establecidas, para cada un dos anos de vixencia segundo a táboa anexa III (complemento acto social).

Artigo 22: Póliza de seguros. -

Coa finalidade de beneficiar a todas as persoas cunha medida de previsión a favor dos familiares que dependan delas, a empresa concertará un seguro colectivo, no que quedarán obrigatoriamente integradas todas as persoas. O dito seguro rexerá polas seguintes normas:

- a) As persoas de novo ingreso causarán altas como aseguradas o mesmo día de incorporación á empresa.
- b) Causarán baixa ao se producir o cesamento definitivo na empresa.
- c) Non haberá recoñecemento médico previo nin haberá límite de idade.
- d) As contías do dito seguro serán as recollidas na táboa anexa III. Os capitais revisaranse anualmente coa revisión salarial pactada.
- e) A empresa entregarálle ao comité certificación de renovación da póliza no primeiro trimestre de cada ano.

Artigo 23: Complemento de natalidade e nupcialidade. -

Establécese un premio de natalidade ou adopción e nupcialidade respectivamente polos importes establecidos na táboa salarial anexa III (complemento natalidade/nupcialidade) aboables despois da comprobación dos feitos que os fundamenta. Tamén terán dereito ao dito complemento as parellas de feito debidamente acreditadas (rexistradas).

Artigo 24: Prezo quilometro. -

O prezo do quilómetro para todo o persoal con pleno dereito a percibilo é o fixado no anexo III (quilometraxe).

Artigo 25: Cesta de Nadal. -

A empresa entregarálle ás persoas que permanezan en alta o 24 de decembro unha cesta de Nadal de similares características á doutros centros de traballo.

Artigo 26: Anticipos ao persoal. -

Co fin de axudar ás persoas en casos de necesidades xustificables, concederáse cun importe máximo fixado na táboa salarial anexa III (Anticipos) que se devolverán nun prazo máximo de tres anos.

Fixarase no tope incluído na táboa salarial anexa III (anticipo total) o montante total de anticipos concedidos e non amortizados. Isto é, non se concederán novos anticipos mentres non se reembolse á empresa a cantidade necesaria para a concesión solicitada, debendo esperar a persoa a que se dispoña destes fondos para desfrutar do anticipo solicitado.

Ademais do anteriormente sinalado a solicitude e xestión de anticipos de nómina mensuais, poderán ser xestionados a través da aplicación dixital posta á disposición pola Empresa (Payflow)

CAPÍTULO IV.- XORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIÓNS E LICENZAS.**Artigo 27: Xornada. -**

A duración da xornada será de 40 horas semanais. Na xornada continua farase un descanso intermedio de 20 minutos, que se aboará como tempo traballado.

Desde 1 de xuño o 30 de setembro, as persoas de administración exercerán o seu traballo en xornada continua.

Estas persoas os días 24 e 31 de decembro farán horario continuado entre as 7.45 e as 14.45 horas.

Co resto de persoas que traballen en quenda de tarde os devanditos días (24 e 31 de decembro), a empresa comprométese a organizar o traballo de tal maneira que este persoal poida rematar ás 18 horas. A quenda de noite dos ditos días non será laborable.

Artigo 28: Quendas. -

As quendas serán rotativas de mañá, tarde e noite e ningunha persoa estará dúas semanas consecutivas nunha mesma quenda, salvo adscrición voluntaria ou pacto coa representación dos traballadores.

Artigo 29: Horas extraordinarias. -

Co fin de fomentar unha política social para a creación de emprego, ambas partes acordan reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias segundo os seguintes criterios:

- 1.- Supresión das horas extraordinarias habituais.
- 2.- Limitación do uso das horas extraordinarias ós casos producidos por causa de forza maior, para previr ou reparar sinistros ou danos extraordinarios e urxentes.

O persoal que traballe por necesidades produtivas unha xornada extraordinaria desfrutará do correspondente descanso en día laborable, así como da compensación económica establecida na táboa anexa III (complemento xornada extraordinaria) e o complemento de festivo se procede; o exceso de xornada de catro horas retribuirase na parte proporcional.

A dirección da empresa informará mensualmente ao comité de empresa do número de horas extraordinarias, especificando a súa distribución por seccións e causas.

Artigo 30: Vacacións.-

Todas as persoas, calquera que sexa a súa función profesional, terán dereito a unhas vacacións anuais retribuídas de 30 días naturais.

A retribución no período de vacacións será a seguinte: a retribución fixa máis a media das retribucións variables dos tres meses anteriores ao seu desfrute, excluindo por tanto as horas extras, o complemento variable de calidade e pagas extraordinarias, así como os conceptos indemnizatorios.

Quen cese no transcurso do ano sen desfrutar delas terá dereito a que lle sexa aboada parte do importe de dito período proporcional ó número de meses traballados durante este. Para estes efectos, computará como mes completo a fracción que exceda de 10 días.

As vacacións serán concedidas na época de menor actividade laboral e ao maior número posible de persoas durante os meses de verán, sempre de acordo coas necesidades do servizo, e as seguintes consideracións:

En período de verán, que estará comprendido desde a segunda quincena do mes de xuño ata a primeira quincena do mes de setembro, ambos inclusive, poderá desfrutar mensualmente das súas vacacións, como máximo o 17% do cadro de persoal de Robra. Durante o resto do ano, en todos e cada un dos meses terá que desfrutar das súas vacacións un mínimo do 5% do cadro antes mencionado.

Para que as persoas poidan programar as vacacións, faranse dentro dos dous últimos meses do ano anterior os oportunos calendarios de vacacións de acordo co comité de empresa. As persoas que teñan á totalidade das súas vacacións nos meses de xaneiro, febreiro, novembro ou decembro terán dereito a 3 días naturais máis de vacacións. Quen só desfrute de 15 días nestes meses, terá dereito a 2 días máis.

Artigo 31: Licenzas con retribución.-

As persoas da empresa, afectadas polo convenio terán dereito á licenza con percepción íntegra do seu salario, por algún dos motivos e coa duración máxima seguinte:

- a) Matrimonio da persoa ou parellas de feito que acrediten estar inscritas como tales no correspondente rexistro: dezaseis días naturais.
- b) Nacemento, Adopción dun/dunha fillo/a: tres días naturais ao nacer. En caso de coincidir en fin de semana, concederáse un día máis, se desaparece o actual permiso de paternidade ou se non se reúnen os períodos de carencia para a percepción da prestación por nacemento e coidado do menor.
- c) Falecemento do cónxuxe, fillos/as, pais, irmáns, pais políticos e irmáns políticos: catro días laborais. Se as causas sinaladas tivesen lugar en distinta provincia, esta licenza será ampliada ata seis días como máximo. Posibilidade de desfrute de maneira discontinua sempre que sexa posto en coñecemento da empresa.
- d) Cinco días laborais por accidente ou enfermidade grave: hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como calquera outra persoa distinta das anteriores que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e requira o coidado efectivo daquela. Existirá a posibilidade de solicitálo de maneira discontinua sempre que se manteña a mesma causa que motivou o permiso e se poña en coñecemento da empresa.
- e) Falecemento de avó/a, neto/a e tío/a: tres días naturais. Se o falecemento tivese lugar fóra da comunidade autónoma, ampliaráse un día máis.
- f) Voda de fillos/as, irmáns, irmáns políticos, pais ou pais políticos: un día natural. Se o casamento fose en distinta provincia, esta licenza poderá ser ampliada ata tres días.
- g) Exames: polo tempo estritamente indispensable cando curse estudos e deba someterse a exames.
- h) Cargo ou representación sindical: para os/as que desempeñen cargos ou representación sindical, o tempo preciso, despois de xustificación e ata o máximo que determine a lei sindical.
- i) Atención a asuntos urxentes: tres días ao ano cando se necesite atender persoalmente asuntos propios de xustificada urxencia. En caso de que esta licenza afecte máis dun traballador/a da mesma familia, será necesaria a autorización da empresa.
- j) Cambio de domicilio familiar: un día laboral. Se o traslado se efectúa fóra do concello en que se vive, será de dous días.
- k) Falecemento da persoa. Á quenda que coincida co enterro da persoa traballadora concederáselle o tempo necesario para a asistencia a este.
- l) Asistencia a consulta médica privada: un día laboral.
- m) Aqueles festivos anuais retribuídos que coincidan con descanso (excluído o período de vacacións) da persoa serán desfrutados por esta noutra data.

- n) Para consultas médicas da Seguridade Social, polo tempo imprescindible ata un máximo de 24 horas ao ano.
- o) Para o acompañamento de fillos/as menores, a empresa facilitará o cambio de quenda sempre que se avise con polo menos 48 horas de antelación.
- p) Mediante solicitude do persoal, a empresa garante a posibilidade da acumulación do permiso para o coidado do/a lactante.
- q) Para o acompañamento a consultas e tratamentos médicos de fillos/as menores de 18 anos e cónxuxe/parella de feito recoñecida, fóra de Galicia, un día laboral.

Deberanse xustificar debidamente as licenzas excepto as referidas aos puntos i), m) e k).

Artigo 32: Excedencias. -

Nesta materia aplicarase o disposto no artigo 46 do Estatuto dos traballadores e na Lei orgánica de liberdade sindical, no seu artigo 9 b). En canto á excedencia por maternidade, dará dereito á reserva do posto de traballo.

Artigo 33: Excepción ao descanso dominical. -

Por se tratar dunha industria cunha materia prima que precisa unha elaboración inmediata, as persoas das seccións que se vexan obrigadas a traballar os domingos ou festivos segun a súa quenda (recepción, mantemento y calderas), veranse compensadas gozando dun día de descanso, así como co complemento xornada extraordinaria e o complemento festivo.

Para o resto de persoas doutras seccións en que a súa xornada común é de luns a venres, o traballo de carácter voluntario en domingo ou festivo será retribuído da mesma forma.

Ás persoas que teñan que traballar os días 25 de decembro e o 1 de xaneiro pagaráselle adicionalmente o complemento establecido na táboa salarial anexa III (complemento Nadal).

Artigo 34: Xubilación. -

Ante a situación de permanente adecuación do cadro de persoal para acomodalo aos niveis óptimos de emprego, as persoas poderán solicitar a xubilación anticipada aos 64 anos de idade; neste caso a empresa aboará ata os 65 anos a diferenza que corresponda ao 100% en todos os conceptos sobre salario neto / bruto anual e as percepcións ás cales teña dereito ao causar baixa definitiva na empresa. En caso de acordo entre as partes, poderase optar coas mesmas condicións aos 63 anos.

Aquelas persoas que, chegadas aos 64 anos de idade, non tivesen cubertos os períodos de cotización necesarios para acadar o 92% da pensión de xubilación, a empresa comprométese a negociar co comité de empresa unha saída mellor para a persoa.

Artigo 35: Mobilidade funcional. -

A mobilidade funcional no seo da empresa efectuarase sen prexuízo dos dereitos económicos, tendo en conta o grupo profesional (técnicos, administración, persoal obreiro e persoal de acceso), debéndose adaptar a persoa aos horarios que os cambios funcionais comporten.

A empresa comprométese a non realizar discriminación de cara a ningún traballador/a, nin cambios de quenda máis dunha vez por semana.

CAPÍTULO V.- CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN E FORMACIÓN PROFESIONAL

Artigo 36: Contratación. -

A empresa poderá utilizar calquera modalidade de contratación vixente e prevista na normativa aplicable que mellor se axuste á necesidade de cada momento. Co fin da utilización das modalidades de contratación previstas pola lei, e sen prexuízo do anterior, acórdase establece-las condicións do contrato eventual por circunstancias da produción:

- Contrato eventual por circunstancias da produción: Poderá ter unha duración máxima de doce meses.

Artigo 37: Acceso ao emprego. -

- Empresas de Traballo Temporal: Acceso ao emprego.

A utilización das empresas de traballo Temporal virá determinada pola existencia de necesidades puntuais, que non permitan a realización dun contrato de traballo temporal, en ningunha das súas diferentes modalidades.

As persoas que accedan á empresa a través dunha ETT, a un posto de produción, deberán reunir como requisito de capacitación profesional unha formación profesional, como mínimo en grao 1; para o resto dos departamentos, accederase coa formación específica para cada posto en función da súa descrición.

No momento que a empresa precise a cobertura, a un posto de traballo, que se deba de cubrir mediante un contrato de traballo temporal, procederá a realizar un proceso de selección, no cal participarán e terán un dereito preferente a participar aquelas persoas que viñesen desempeñando o seu traballo como ETT, e que teñan unha

avaliación positiva do seu mando. En caso de que o resultado do proceso de selección determine unha igualdade na nota entre varias persoas candidatas, darase preferencia debido ós períodos prestados neste centro.

Cando a necesidade da cobertura do posto veña determinada por unha interinidade (vacacións, IT, etc.), para a contratación da persoa que deba de cubrir esta eventualidade non se realizará proceso de selección, sendo cuberto o posto entre as persoas que, durante os últimos meses, como ETT, viñesen desempeñando o referido posto obxecto da cobertura, tendo unha avaliación favorable do seu mando. No caso de igualdade na valoración do mando, darase preferencia en razón do maior número de períodos de tempo traballados neste

Contratación temporal.- Acceso a emprego fixo.-

Cando sexa necesario o acceso a emprego fixo, terá preferencia o persoal que preste servizos neste centro, mediante contrato temporal, cumprindo os requisitos tanto técnicos como de avaliación por parte do seu mando, e no caso dun contrato de relevo se dean os requisitos legais para a súa transformación. No caso de igualdade na valoración do mando, darase preferencia en razón do maior número de períodos de tempo traballados neste centro.

Artigo 38: Promocións. -

Establécense dous tipos de promocións.

a) Libre designación. Defínese como libre designación o acceso aos postos que, en razón das súas funcións e responsabilidades, son cubertos por decisión da empresa e que lles corresponden aos postos e funcións profesionais seguintes: persoal directivo, técnico/a superior, técnico/a medio, xefe/a de fabricación, xefes promotores de vendas, xefe/a administrativo de 1ª e 2ª, encargado/a, caixeiro/a e secretarios/as de dirección. Excepto o persoal directivo, técnico/a xefe/a, xefe/a de compras de leite, xefe/a de fabricación e delegados/as, as convocatorias aos demais postos de traballo faranse públicas coa finalidade de que o resto das persoas poidan acceder á selección.

b) Concurso-oposición. Defínese promoción por concurso-oposición o acceso ás funcións ou grupos profesionais non recollidas no parágrafo anterior.

Para a realización destas promocións, crearase un tribunal cualificador composto por catro persoas membros. Dúas designadas polo comité de empresa e dúas pola Dirección de RRHH ou persoa en quen delegue, que actuará como presidente/a do tribunal e con voto de calidade decisorio.

Para cubrir unha vacante ou posto de nova creación nestas funcións/grupos, a empresa comunicarlle ao comité a existencia de tal posto.

Seguidamente, no prazo de 5 días hábiles, o tribunal cualificador decidirá e publicará os requisitos ou probas de exame que se van realizar, non podendo realizarse este nun tempo inferior a 15 días nin superior a 30. A estas convocatorias poderá concorrer calquera persoa do cadro de persoal, formulando a oportuna solicitude dentro do prazo que se sinala.

Se a convocatoria quedase deserta por falta de candidatos internos ou por non alcanzar estes a puntuación mínima requirida, a empresa poderá cubrir a dita vacante por libre designación ou por nova convocatoria, á cal poden optar persoas alleas á empresa.

O tribunal cualificador deberá establecer as cualificacións definitivas e publicalas nun prazo máximo de 8 días, a partir da data en que finalicen as probas. O tribunal terá facultades para, unha vez anunciada a vacante ó posto de nova creación, decidir sobre a necesidade de realizar probas de aptitude ou, en caso negativo, establecer directamente a orde de prioridade.

Acceso á función/grupo: para a realización efectiva do cambio de funcións/grupos, establécense os períodos de proba seguintes:

6 meses para postos de libre designación, 3 meses para postos de persoal cualificado e 15 días para postos de persoal non cualificado.

Durante o período de proba, a persoa percibirá o salario correspondente á nova función/grupo, pero non se efectuará o cambio efectivo desta. Se, transcorrido o dito período, os informes non fosen positivos, remitiráselle ó tribunal cualificador, que avaliará, en cada caso, o retorno ou non á función/grupo anterior.

Artigo 39: Formación profesional. -

A dirección da empresa establecerá durante o primeiro trimestre do ano un calendario de cursos de formación profesional co obxectivo de lles proporcionar ás persoas, en todos os niveis, os coñecementos necesarios para a realización das súas funcións e o seu desenvolvemento profesional. A empresa comprométese a gastar durante cada un dos anos de vixencia o 0,5% do importe total do soldo base en concepto de formación para as persoas. Co fin de comprobar e facer un seguimento dos ditos gastos, constituirase unha comisión para tal fin, na que se incluírán dúas persoas designadas polo comité de empresa. Decididos os plans de formación e previamente á súa implantación, solicitarase do comité de empresa o informe que se determina no artigo 64.5 e do Estatuto dos traballadores.

Para as persoas da empresa que realicen cursos non recollidos nos plans de formación en centros oficiais para a obtención de coñecementos profesionais que garden relación directa coas actividades da empresa e teñan unha aplicación efectiva a medio ou longo prazo nela, establécese unha axuda económica consistente no pagamento do 50% do custo de matrícula e textos debidamente xustificadas. Esta axuda solicitarase a través dos xefes/as de departamento e terá que ser aprobada polo comité creado para tal fin, con cargo ao fondo creado para esta finalidade.

CAPÍTULO VI.- COMISIÓN PARITARIA E RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Artigo 40: Comisión Mixta Paritaria. -

Constitúese unha comisión paritaria para a resolución das cuestións que suscite a aplicación, interpretación, cumprimento e adaptación deste convenio, sen prexuízo das demais funcións que lle sexan atribuídas legal ou convencionalmente, e das que lles correspondan aos representantes do persoal e aos órganos administrativos e xudiciais.

A Comisión Paritaria estará integrada por seis membros; tres os designará a empresa e os outros tres o Comité de Empresa, cuxo domicilio para efectos de notificacións se fixa en Robra, Outeiro de Rei. Ámbalas dúas representacións poderán designar suplentes e estar asistidas por asesores, con voz, pero sen voto.

A Comisión Paritaria entenderase validamente constituída coa presenza de, polo menos, o 60 por 100 de cada parte. Os acordos da Comisión requirirán do voto favorable do 60 por 100 de cada unha das representacións.

A Comisión Paritaria reunirse, a solicitude de calquera das partes que a integran, debendo mediar un aviso previo de quince días. De todas as reunións se redactará a acta correspondente.

Con carácter previo ó formulario formal de calquera medida de conflito colectivo derivado da aplicación ou interpretación deste convenio, deberase presentar este ante a Comisión Paritaria, que resolverá sobre o particular no prazo máximo de sete días.

As resolucións da Comisión Paritaria sobre interpretación ou aplicación do convenio terán a mesma eficacia xurídica e tramitación que o convenio colectivo.

Artigo 41: Solución extraxudicial de conflitos de traballo. -

Os conflitos de traballo que revistan o carácter de colectivos e que durante a vixencia deste convenio puidesen suscitarse no seo da empresa, unha vez esgotado o trámite ante a Comisión Paritaria, serán sometidos obrigatoriamente aos órganos a través dos procedementos, que se establecen no Organismo de Solución Extraxudicial de Conflitos de Galicia, de conformidade co art. 83.3 do Estatuto de Traballadores, AGA, Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo, Resolución do 30 de abril de 2013.

CAPÍTULO VII.- REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES/AS

Artigo 42: Comité de empresa ou delegados de persoal. -

Nesta materia, obsérvase o disposto no título segundo do Estatuto dos traballadores.

A empresa pagará viaxes e axudas de custo na forma que teñen establecida cando algún membro do comité, ou delegados sindicais, en representación del, teñan que desprazarse do seu lugar habitual de residencia para asistir a reunións, sobre temas relacionados coa propia empresa ou convocadas pola empresa ou sindicato representativo.

Acórdase a posibilidade de acumular crédito de horas mensuais que concede o artigo 68.e, do Estatuto dos traballadores a os/as representantes legais deles, podendo ceder entre representantes dunhas mesmas siglas ou candidaturas. Por isto o cedentes comunicaranlle á empresa o nome do representante ou representantes aos que ceden as súas horas no mes seguinte, sendo esta cesión permanente ata que o propio cedente a revogue ou modifique, mediante comunicación dirixida á dirección da empresa, con cinco días de antelación mínimos á data de efecto.

O comité de empresa poderá solicitar para temas concretos e específicos o asesoramento técnico das centrais sindicais ás que representan, co fin de que representantes delas poidan acceder aos locais e dependencias de dito centro.

Isto farase sen entorpecemento da produción, responsabilizándose da reserva profesional por parte da central sindical.

Artigo 43: Seccións sindicais. -

O funcionamento das seccións sindicais no ámbito da empresa axustarase ao disposto no artigo 10 da Lei 11/1985, do 2 de agosto, orgánica de liberdade sindical, recoñecéndose un delegado sindical no centro de traballo.

Artigo 44: Fondo económico. -

Crearase un fondo a cargo da empresa, destinado a financia-las xestións do comité de empresa derivadas da súa representatividade. Este fondo será para cada un dos anos de vixencia segundo a táboa anexa III (Fondo económico Comité).

Artigo 45: Financiamento das seccións sindicais. -

Establécese un fondo a cargo da empresa, que se porá á disposición das seccións sindicais representadas na mesa de negociación; a dita cantidade dividirase proporcionalmente segundo a representación na mesa de negociación. O referido fondo será para cada un dos anos de vixencia segundo a táboa anexa III (financiamento seccións sindicais).

CAPÍTULO VIII.- SAÚDE LABORAL**Artigo 46: Comité de seguridade e saúde. -**

Os asinantes deste convenio coinciden en outorgar a máxima importancia ao estrito cumprimento da normativa en materia de prevención de riscos de acordo co establecido na Lei de prevención de riscos laborais e resto de normativa específica, polo que manifestan a súa total disposición e que se vai colaborar lealmente na consecución deste obxectivo común no ámbito das súas respectivas responsabilidades.

Para velar pola efectividade e eficacia da prevención, constitúese o Comité de Seguridade e Saúde Laboral, que desenvolverá a súa actividade de acordo coa lei e á regulamentación acordada por este.

Segundo o establecido na Lei de prevención de riscos laborais, será considerado en todo caso tempo de traballo efectivo, sen imputación ao crédito horario previsto na alínea e) do artigo 68 do ET, o correspondente ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde e a calquera outra convocadas pola empresa en materia de prevención de riscos, así como o destinado ás visitas previstas nas liñas a) e c) do artigo 36.2. da Lei de prevención de riscos laborais.

Así mesmo, o tempo dedicado á formación considerarase tempo de traballo para todos os efectos e o seu custo non poderá ser sufragado en ningún caso polos delegados/as de prevención.

Os membros do Comité de Seguridade e Saúde Laboral en representación da parte social terán dereito para o exercicio das súas funcións a un crédito horario mensual de 8 horas cada un dos delegados/as.

Artigo 47: Roupa de traballo. -

A empresa quedará obrigada facilitar-lles a todos os traballadores tantos xogos de roupa de traballo como días da xornada laboral semanal, así como un par de zapatos de seguridade cada seis meses. En caso de estragarse, serán substituídos.

Artigo 48: Persoal con necesidades especiais e persoal especialmente sensible a determinados riscos. -

Segundo o establecido no artigo 25 da Lei de prevención de riscos laborais, no caso daquelas persoas que por situacións sobrevidas presenten algunha limitación para o desenvolvemento do traballo para o cal foron contratadas, a empresa sempre que sexa posible, adaptará o posto ou destinarao a un posto compatible coas súas limitacións.

En calquera caso, as persoas nestas circunstancias conservarán o seu dereito ao conxunto de retribucións e outros dereitos do seu posto de orixe, sempre que estes sexan superiores.

En todos os casos en que se presente a dita situación, a empresa, antes de adoptar a súa decisión, informará ao Comité de Seguridade e Saúde presentando o certificado de aptitude emitida por vixilancia da saúde (SPA).

Artigo 49: Vixilancia da saúde.-

CAPSA garante aos traballadores e traballadoras ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos do seu posto de traballo. Esta vixilancia só se poderá levar a cabo cando o/a traballador/a preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán os supostos en que a realización dos exames de saúde sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores/as ou para verificar se o estado de saúde do traballador/a pode constituír un perigo para el mesmo, para as demais persoas ou para outras persoas relacionadas coa empresa cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección dos riscos específicos de especial perigosidade.

Os exames de saúde non implicarán custo ningún para os traballadores/as de CAPSA. Os resultados da vixilancia serán comunicados aos/ás traballadores/as afectados/as.

Infórmase o/a traballador/a da voluntariedade do recoñecemento médico sempre e cando non desenvolva ningunha das seguintes actividades que de acordo cos/as representantes dos traballadores/as consideramos de especial seguimento:

- Condutores de vehículos ou de equipamentos de transporte.
- Traballos en altura.
- Actividades nas que interveñen frecuentemente produtos químicos perigosos.

- Operadores/as de máquinas que poidan entrañar un risco fronte ao/á traballador/a ou outras persoas.
- Exposición laboral a ruído conforme os parámetros da lexislación vixente.
- Outros recoñecementos e comunicacións obrigatorios:
- Un recoñecemento médico inicial, á incorporación na empresa dun traballador/a.
- Tras unha ausencia prolongada superior a un mes, o/a traballador/a deberá pasar, a criterio do Servizo Médico, un exame de saúde para avaliar a aptitude médico-laboral.
- Aqueles traballadores/as que teñan contacto directo con leite cru de deberán realizar unha analítica complementaria para descartar a presenza de brucella (tratamento, toma de mostras, laboratorio).
- Aos/ás traballadores/as maiores de 45 anos realizaráselle unha PSA cada dous anos.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

1ª: Xubilación parcial. Atenderanse as solicitudes de xubilación parcial, con base á lexislación actual de aplicación á industria manufacturera, e durante a vixencia do convenio colectivo ata o 31/12/2028, para as persoas que cumpran cos requisitos que lles permitan acceder a xubilación ordinaria aos 65 anos.

Para tramitar cada solicitude de xubilación parcial, a empresa e a persoa traballadora débense de asegurar que se reúnen todos os requisitos que esixe o Instituto Nacional da Seguridade Social. (INSS).

DISPOSICIÓNS DERRADEIRAS

Primeira: Normas subsidiarias. -

No non previsto neste convenio aplicárase o disposto no convenio colectivo estatal de industrias lácteas e demais disposicións legais vixentes.

Segunda: Sancións. -

Cando se apliquen sancións ao persoal, aplicárase o disposto no Estatuto dos traballadores, artigo 64.4, c.

Antes de comunicar a sanción ao traballador, será informado ao comité de empresa.

Terceira: Carné de conducir. -

A suspensión temporal do carné de conducir que non sexa debida a infracción de regulamentos daralle dereito á persoa para asignarlle durante o dito período outras funcións.

ANEXO I

Clasificación profesional: segundo funcións e definicións. -

As persoas da empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A., no seu centro de traballo de Robra, Outeiro de Rei, clasificaranse, en atención á función que desempeñan, nalgún dos seguintes grupos profesionais:

1. Persoal directivo
2. Persoal técnico
3. Persoal administrativo
4. Persoal obreiro
5. Persoal de acceso

GRUPO I

Defínese como persoal directivo as persoas que desempeñan funcións de dirección no seo da empresa nos cargos de director/a, xerente/a, subdirector/a e xefes/as de planta/área, non regulados por este convenio colectivo.

GRUPO II

Este grupo comprende as seguintes funcións:

Titulado/a superior/Grao universitario con Máster

Titulado/a medio/Grao universitario

Xefe/a de fabricación

Xefe/a de sección

Encargado/a

Capataz

Control distrito leiteiro

Oficial de laboratorio

Auxiliar de laboratorio

Titulados/as superiores/Grao universitario con máster: son aqueles/as que, estando en posesión dun título profesional oficial de grao universitario, ou coñecementos equivalentes na materia, e título de máster, recoñecidos pola empresa, desenvolvan as mesmas funcións propias das súas titulación é ou coñecementos.

Titulados/as medios/Grao universitario: son os/as que, tendo un título universitario de grao, ou coñecementos equivalentes na materia, recoñecidos pola empresa, desempeñan as funcións propias dos ditos títulos ou coñecementos, baixo a supervisión directa da dirección ou organigrama definido na Empresa

Xefes/as de fábrica: son os/as que, baixo a supervisión directa do director/a de produción, teñen responsabilidades de planificación, dirección, coordinación e control dos procesos de produción e de mantemento das máquinas e instalacións, establecendo a forma de facer o traballo, dirixindo e coordinando o persoal e encargado/a de mantemento. Garantindo o cumprimento aos programas de traballo e requisitos de calidade, así como ás normativas e obxectivos establecidos pola Dirección en materia de seguridade alimentaria, prevención de riscos, cumprimento de calquera normativa e protección do ambiente.

Xefes/as de sección: son os/as que, baixo a supervisión directa do xefe/a de fábrica correspondente, teñen a responsabilidade da sección, exercendo as funcións de dirección, coordinación e control dos encargados/as, capataces e operarios/as da sección, así como das distintas tarefas da sección, observando o funcionamento dos distintos órganos que comprende esta, respondendo da disciplina das persoas, da distribución do traballo, a súa boa execución e a conservación dos útiles e instalacións. Garantindo o cumprimento aos programas de traballo e requisitos de calidade, así como ás normativas e obxectivos establecidos pola Dirección en materia de seguridade alimentaria, prevención de riscos, cumprimento de calquera normativa e protección do ambiente.

Encargados/as: son os que , con coñecementos e experiencias amplos, tanto teóricos como prácticos sobre os procesos produtivos, baixo a supervisión directa do xefe/a de fabricación ou do xefe/a de sección, realizan o control, seguimento e xestión dos recursos tanto técnicos como humanos da sección ao seu cargo, co obxectivo de darlles cumprimento aos programas de traballo e requisitos de calidade, así como ás normativas e obxectivos establecidos pola Dirección en materia de seguridade alimentaria, prevención de riscos, cumprimento de calquera normativa e protección do ambiente.

Capataces: son os/as que, con coñecementos e experiencia amplos sobre procesos de almacén de produtos terminados e materias auxiliares, baixo a supervisión do seu inmediato superior, e polas súas especiais condicións confíase a dirección dun grupo de persoas.

Control distrito leiteiro: son os/as que desenvolven as funcións de vixilancia e control do servizo de recollida e transporte, estatísticas de produción, toma de mostras, control e asesoramento dos gandeiros/as no mantemento e mellora dos seus medios de produción, gando, cortes, instalacións, etc., e outras funcións que lles poidan confiar os seus superiores en relación coa modificación, limpeza, comprobación das calidades nos distritos leiteiros, como calquera outro traballo de control e asesoramento. Colabora cos seus xefes/as nas funcións de liquidación e pagamento ós gandeiros.

Oficiais de laboratorio: son os/as que, con coñecemento técnico e práctico, a nivel de formación profesional de 1º ou 2º grao, ou coñecementos similares recoñecidos pola empresa das normas, instrumentos e procesos de análise de laboratorio, realizan toda clase de análise físicas, químicas ou bacteriolóxicas na empresa, ou verifican os procesos de elaboración, produción e de produto terminado, con responsabilidade técnica sobre eles/as, baixo a supervisión directa do/a responsable de laboratorio ou departamento de calidade.

Auxiliares de laboratorio: son os que, con coñecementos técnicos e prácticos mínimos, fan análises físico-químicos de maneira instrumental e axudan os/as oficiais de laboratorio nas tarefas sinxelas que poidan ter unha rápida comprobación.

GRUPO III

Este grupo comprende as seguintes funcións:

Xefes/as de primeira

Xefes/as de segunda

Oficiais de primeira

Oficiais de segunda

Auxiliares

Telefonista

Xefes/as de primeira: son as persoas que, provistas ou non de poderes, baixo a supervisión do mando correspondente, teñen a responsabilidade de dirixir, coordinar e controlar unha ou varias seccións administrativas, imprimíndolles unidade e distribuindo o traballo.

Xefes/as de segunda: son as persoas que, provistas ou non de poderes limitados, e supervisados por un director/a ou xefe/a de primeira, teñen a responsabilidade de dirixir, coordinar ou controlar unha sección ou grupos de traballo administrativos, imprimíndolles unidade e distribuíndo o traballo entre as persoas que el dependan. Inclúese nesta función profesional ,o tesoureiro, responsable de caixa.

Oficiais de primeira: son as persoas que, baixo a supervisión dun xefe de 1ª ou de 2ª, teñen a responsabilidade dun servizo ou función determinado, dentro do cal exercen iniciativa e posúen responsabilidade, con ou sen persoas a cargo, para o cal se necesitan coñecementos xerais de administración a nivel de FP grao superior ou semellante e coñecementos amplos do servizo ou función correspondente.

Inclúese neste grupo profesional as funcións de secretaria de dirección, caixeiro/a, cobramentos e pagamentos, sen sinatura fianza, transcripción de libros oficiais contables, programadores/as e operadores/as de informática.

Oficiais de segunda: son as persoas que, con titulación mínima de FP grao medio, teñen iniciativa e responsabilidade restrinxida sobre un servizo ou un conxunto de tarefas administrativas.

Auxiliares: son as persoas que desempeñan tarefas e operacións elementais administrativas, para as que necesitan coñecementos administrativos básicos.

Telefonista: son as persoas que teñen como funcións atender a central telefónica da empresa e recibir as chamadas que cheguen a ela de acordo coa política que a empresa estableza para os devanditos temas

GRUPO IV

Este grupo comprende as seguintes funcións:

Especialistas de primeira

Especialista de primeira paletizado/extrusión: A partir do 31 de decembro de 2028

Especialistas de segunda

Oficiais de primeira

Oficiais de segunda

Almaceneiro/a

ESPECIALISTAS: comprende esta función profesional, nas súas dúas clasificacións de primeira e segunda, aquelas persoas que, despois dun determinado período de prácticas, e de realizar o itinerario formativo correspondente realizan as tarefas e operacións do proceso industrial de produción.

A clasificación de primeira e segunda establécese en función do nivel de coñecementos necesarios, complexidade, dificultade e responsabilidade das operacións que realice, así como do número de tarefas diferentes que debe realizar dentro do proceso produtivo.

Neste sentido, a clasificación corresponderá coas definicións seguintes:

Especialistas de primeira: son as persoas que coñecen e realizan as operacións e tarefas de maior complexidade e que requiren maior destreza en todo o proceso produtivo. Considéranse dentro desta función profesional os seguintes postos:

Paletizado, elaboración e envasado de leite, extrusión, nata, manteiga, leite en po, caldeiras e compresores (vapor e frío), esterilización, secado (torre). A partir do 1 de xullo de 2026 tamén terán esta consideración os postos de almaceneiro/a de loxística, operador/a de empacquetado brick, operador/a toma mostras e carreteiro/a de loxística.

Especialistas de primeira Paletizado e Extrusión (Esp.1ª PE). Con data do 31 de decembro de 2028, crearase un novo nivel de especialista, dentro da categoría de especialistas de 1ª, de aplicación ás posicións de operador de extrusión e operador de paletizado con motivo da complexidade, período de formación e requirimentos do posto.

O salario base desta nova categoría (a partir do 31 de decembro de 2028) será o mesmo que teña o especialista de 1ª ao que se sumará o complemento de extrusión/paletizado (anual 12 pagas) que se veña cobrando e que se crea neste convenio no artigo 13, quedando o seu importe incorporado ó concepto de salario base e desaparecendo por tanto o referido complemento.

Especialistas de segunda: son as persoas que coñecen e realizan varias operacións do proceso de produción e/ou almacéns e están á fronte de máquinas de certa complexidade, respondendo do funcionamento delas.

OFICIAIS: son as persoas que, tendo feito nas condicións legais establecidas a aprendizaxe dun oficio determinado, desempeñan as funcións propias destes. Quedan comprendidos neste grupo os mecánicos, electricistas, soldadores, etc.

As persoas encadradas neste grupo de oficios clasificaranse nas seguintes funcións profesionais:

Oficiais de primeira: son as persoas que, posuíndo un oficio, o realizan con alto grao de perfección, facendo traballos de carácter xeral e de carácter especializado no seu oficio.

Se algún posto non estivese recollido neste documento por ser de nova creación ou modificación, reunirse a comisión mixta paritaria para a súa clasificación.

Oficiais de segunda: son as persoas que realizan coa corrección adecuada os traballos do seu oficio, pero sen posuír unha especialización que lles permita desempeñar os traballos máis complexos con perfección.

Almaceneiro/a: son as persoas que teñen a responsabilidade da recepción das mercadorías e despacho de produtos, coas operacións complementarias de medición, pesada, colocación en andeis, etc., así como o rexistro e control de existencias permanente e movemento diario de mercadorías e produtos.

GRUPO V

Este grupo comprende os seguintes niveis:

Nivel A

Nivel B

Nivel C (Eliminación deste nivel a partir do 1 de xullo de 2026)

Co fin de dotar tódalas persoas de novo ingreso de maior polivalencia no centro de traballo que favoreza a formación necesaria para darlle resposta ás necesidades cambiantes de produción, establécese o seguinte sistema de niveis que será de aplicación a tódalas seccións do centro de traballo e calquera outras que se puidesen crear, constituíndo o itinerario obrigatorio que se vai seguir para as novas contratacións a partir da data da sinatura do convenio colectivo.

O tempo de permanencia máximo en cada un dos niveis de 12 meses continuos ou pola suma de diferentes períodos de tempo descontínuos, en ámbolos casos e nos tres niveis, de prestación efectiva de servizos.

A retribución dos 3 niveis son os fixados na táboa salarial anexa II. Así mesmo, percibirán os complementos que lles corresponda polas funcións desempeñadas.

NIVEL A: Son as persoas que, unha vez que se incorporan á empresa, non teñen a experiencia nin coñecementos necesarios para executar os traballos coa corrección e responsabilidade esixida a un traballador/a de superior función profesional, estando sempre ás ordes dun superior/a. As persoas permanecerán nesta función profesional durante 12 meses de forma continua ou o mesmo período acumulado de contratos descontínuos, podendo rotar por diferentes seccións de produción, almacén, calidade, etc., adquirindo coñecementos para os diferentes postos de traballo.

NIVEL B: Son as persoas que, esgotados os 12 meses en nivel A, teñen unha experiencia e coñecementos necesarios para executar as tarefas nun ou máis postos de traballo coa corrección e responsabilidade esixida sempre ás ordes dun superior/a. As persoas permanecerán nesta función profesional, durante 12 meses de forma continua ou o mesmo período acumulado de contratos descontínuos, perfeccionando o desempeño das tarefas e responsabilidades dos diferentes postos de traballo que poidan ocupar. A partir do 1 de xullo de 2026, as persoas que completen este nivel, ocuparán a función profesional superior que lles corresponda en función do posto que ocupen.

NIVEL C: Son as persoas que, esgotados os 12 meses en nivel B, teñen unha experiencia e coñecementos suficientes para executar os traballos en varios postos de traballo coa corrección e responsabilidade esixida atendendo ás ordes dun superior/a. As persoas permanecerán nesta función profesional durante 12 meses de forma continua ou o mesmo período acumulado de contratos descontínuos. Rematado este período, ocuparán a función profesional superior que lles corresponda en función do posto que ocupen. A partir do 1 de xullo de 2026 este nivel eliminarase.

O sistema de clasificación de niveis modificarase gradualmente a partir do 1 de xullo de 2026 de forma que:

As persoas que actualmente están no Nivel C pasarán a ocupar a categoría do posto con actualización salarial da categoría que ocupen o día 1 de xullo de 2026.

Os Niveis A e B terán unha duración de 12 meses e a partir do 1 de xullo de 2026, terán os seguintes importes de salario base anual:

Nivel A = 18.300 €

Nivel B = 19.200 €

As táboas 2024, 2025 e 2026 ata o 30 de xuño revisaranse cos incrementos e actualizacións pactados en cada exercicio.

O 1 de xullo de 2026 estableceranse os novos importes para os niveis A e B que se revisarán cos incrementos e actualizacións pactados de cada exercicio nos exercicios seguintes.

ANEXO II

TÁBOAS SALARIAIS

TÁBOA SALARIAL 2024

2,80%

TÁBOA SALARIAL DEF. 2024

<u>CATEGORÍA</u>	S. Base	Total Ano
PERSOAL TÉCNICO		
ENCARGADO	1.889,66	28.344,84
CAPATAZ	1.822,21	27.333,16
CONTR. DIST. LEIT.	1.827,48	27.412,18
OFICIAL LABORATORIO	1.767,72	26.515,81
AUX. LABORATORIO	1.503,91	22.558,58
PERSOAL ADMINISTRATIVO		
OF. 1ª ADMTVO	1.746,90	26.203,48
OF. 2ª ADMTVO	1.614,87	24.223,12
AUXILIAR ADMTVO.	1.421,19	21.317,90
TELEFONISTA	1.495,79	22.436,82
PERSOAL OBREIRO		
ESPECIALISTA 1ª	1.503,91	22.558,58
ESPECIALISTA 1ª Operador	1.697,93	25.468,89
ESPECIALISTA 2ª	1.447,98	21.719,72
OFICIAL 1ª OOVV	1.697,93	25.468,89
OFICIAL 2ª OOVV	1.496,92	22.453,76
ALMACENEIROS	1.336,47	20.047,11
NIVEL C	1.210,46	18.156,92
NIVEL B	1.151,68	17.275,21
NIVEL A	1.116,99	16.754,78

TÁBOA SALARIAL 2025

2,90%

TÁBOA SALARIAL DEF. 2025

<u>CATEGORÍA</u>	S. Base	Total Ano
PERSOAL TÉCNICO		
ENCARGADO	1.944,46	29.166,84
CAPATAZ	1.875,05	28.125,82
CONTR. DIST. LEIT.	1.880,48	28.207,14

OFICIAL LABORATORIO	1.818,98	27.284,76
AUX. LABORATORIO	1.547,52	23.212,78
PERSOAL ADMINISTRATIVO		
OF. 1ª ADMTVO	1.797,56	26.963,39
OF. 2ª ADMTVO	1.661,71	24.925,60
AUXILIAR ADMTVO.	1.462,41	21.936,12
TELEFONISTA	1.539,17	23.087,49
PERSOAL OBREIRO		
ESPECIALISTA 1ª	1.547,52	23.212,78
ESPECIALISTA 1ª Operador	1.747,17	26.207,49
ESPECIALISTA 2ª	1.489,97	22.349,59
OFICIAL 1ª OOVV	1.747,17	26.207,49
OFICIAL 2ª OOVV	1.540,33	23.104,91
ALMACENEIROS	1.375,23	20.628,48
NIVEL C	1.245,56	18.683,47
NIVEL B	1.185,08	17.776,19
NIVEL A	1.149,38	17.240,67

TÁBOA SALARIAL 2026

3,00%

TÁBOA SALARIAL PROVISIONAL 2026

CATEGORÍA	S. Base	Total Ano	OBSERVACIÓNS
PERSOAL TÉCNICO			
ENCARGADO	2.002,79	30.041,85	
CAPATAZ	1.931,31	28.969,60	
CONTR. DIST. LEIT.	1.936,89	29.053,35	
OFICIAL LABORATORIO	1.873,55	28.103,31	
AUX. LABORATORIO	1.593,94	23.909,16	
PERSOAL ADMINISTRATIVO			
OF. 1ª ADMTVO	1.851,49	27.772,29	
OF. 2ª ADMTVO	1.711,56	25.673,36	
AUXILIAR ADMTVO.	1.506,28	22.594,20	
TELEFONISTA	1.585,34	23.780,12	
PERSOAL OBREIRO			
ESPECIALISTA 1ª	1.593,94	23.909,16	
ESPECIALISTA 1ª Operador	1.799,58	26.993,72	

ESPECIALISTA 2ª	1.534,67	23.020,08	
OFICIAL 1ª OOVV	1.799,58	26.993,72	
OFICIAL 2ª OOVV	1.586,54	23.798,06	
ALMACENEIROS	1.416,49	21.247,33	
NIVEL C	1.282,93	19.243,98	19.500 a la firma del convenio
NIVEL B	1.220,63	18.309,48	19.200 mes seguinte firma convenio
NIVEL A	1.183,86	17.757,89	18.300 mes seguinte firma convenio

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2027**TÁBOA SALARIAL PROV 2027****CATEGORÍA**

PERSOAL TÉCNICO		
ENCARGADO	2.062,87	30.943,10
CAPATAZ	1.989,25	29.838,69
CONTR. DIST. LEIT.	1.995,00	29.924,95
OFICIAL LABORATORIO	1.929,76	28.946,41
AUX. LABORATORIO	1.641,76	24.626,44
PERSOAL ADMINISTRATIVO		
XEFE DE 1ª ADMTVO.		
XEFE DE 2ª ADMTVO.		
OF. 1ª ADMTVO	1.907,03	28.605,46
OF. 2ª ADMTVO	1.762,90	26.443,56
AUXILIAR ADMTVO.	1.551,47	23.272,03
TELEFONISTA	1.632,90	24.493,52
PERSOAL OBREIRO		
ESPECIALISTA 1ª	1.641,76	24.626,44
ESPECIALISTA 1ª Operador	1.853,57	27.803,53
ESPECIALISTA 2ª	1.580,71	23.710,68
OFICIAL 1ª OOVV	1.853,57	27.803,53
OFICIAL 2ª OOVV	1.634,13	24.512,00
ALMACENEIROS	1.458,98	21.884,75
NIVEL B	1.318,40	19.776,00
NIVEL A	1.256,60	18.849,00

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2028

TÁBOA SALARIAL PROV 2028**CATEGORÍA**

PERSOAL TÉCNICO		
ENCARGADO	2.124,76	31.871,40
CAPATAZ	2.048,92	30.733,85
CONTR. DIST. LEIT.	2.054,85	30.822,70
OFICIAL LABORATORIO	1.987,65	29.814,80
AUX. LABORATORIO	1.691,02	25.365,23
PERSOAL ADMINISTRATIVO		
XEFE DE 1ª ADMTVO.		
XEFE DE 2ª ADMTVO.		
OF. 1ª ADMTVO	1.964,24	29.463,62
OF. 2ª ADMTVO	1.815,79	27.236,87
AUXILIAR ADMTVO.	1.598,01	23.970,19
TELEFONISTA	1.681,89	25.228,32
PERSOAL OBREIRO		
ESPECIALISTA 1ª	1.691,02	25.365,23
ESPECIALISTA 1ª Operador	1.909,18	28.637,63
ESPECIALISTA 2ª	1.628,13	24.422,00
OFICIAL 1ª OOVV	1.909,18	28.637,63
OFICIAL 2ª OOVV	1.683,16	25.247,36
ALMACENEIROS	1.502,75	22.541,30
NIVEL B	1.357,95	20.369,28
NIVEL A	1.294,30	19.414,47

ANEXO III - COMPLEMENTOS SALARIAIS

Pluses	2024	2025	2026 PROVISIONAL	2026 mes seguinte a firma do convenio	PROV 20207	PROV 2028
Nocturnidade	36,66	37,72	38,86		40,02	41,22
Axuda de custo comida	17,77	18,29	18,84		19,40	19,99
Axuda de custo almuerzo	4,40	4,53	5,00		5,15	5,30
Axuda de custo cea	16,50	16,98	18,00		18,54	19,10
Plus posto mensual torre/esteril	181,99	187,27	192,89		198,68	204,64
Plus posto torre diario	9,11	9,37	9,65		9,94	10,24

Plus posto mantem/calderas	42,03	43,25	44,55	125	150	204,64
Plus quenda	37,21	38,29	39,44		40,62	41,84
Plus xornada extraordinaria	108,90	112,06	115,42		118,89	122,45
Quebranto moeda caixeiro	56,05	57,67	59,40		61,18	63,02
Quebranto moeda aux caixa/cobrad.	48,61	50,02	51,52		53,06	54,65
Premio seguridade mes	21,54	22,16	22,83		23,51	24,22
Premio seguridade anual (resto)	32,31	33,25	34,25		35,28	36,33
Axuda escolar (10 mens.)	13,20	13,58	13,99		14,41	14,84
Axuda capacidade diminuída	147,09	151,36	155,90		160,58	165,39
Plus natalidade / nupcialidade	181,59	186,85	192,46		198,23	204,18
Anticipos	5.124,45	5.273,06	5.431,26		5.594,19	5.762,02
Anticipo total	45.966,87	47.299,91	48.718,91		50.180,47	51.685,89
Plus festivo	59,02	60,74	62,56		64,37	66,30
Plus Nadal	33,18	34,14	120,00		123,60	127,31
Quilometraxe	0,28	0,29	0,29		0,30	0,31
Plus de sábados mensual	-	-	-		-	-
Plus festivo R/C	-	-	-		-	-
Plus extrusion/Paletizado				50	51,5	53,05
Plus dispoñibilidade (*)				225	231,75	238,70
	-	-	-			
Acto social	5.388,34	5.544,60	5.710,94		5.882,27	6.058,73
Plus produtividade	154,05	158,52	163,28		168,17	173,22
Plus produtividade (11 mensualid)	1.694,58	1.743,72	1.796,03		1.849,91	1.905,41
Fondo eco comité	2.072,78	2.132,89	2.196,88		2.262,78	2.330,67
Financiación seccións sindicais	1.113,32	1.145,60	1.179,97		1.215,37	1.251,83
	-	-	-			
Horas Extras	21,08	21,69	22,34		23,01	23,70
Horas arranque	28,11	28,92	29,79	31	33	35
Incentivos	21,08	21,69	22,34		23,01	23,70
Plus gardas	141,98	146,10	150,48		155,00	159,65

Plus formación	8,43	8,68	8,94		9,21	9,48
Seguro vida	-	-	-			
Mort.o invalidez total enfer. común.	23.223,84	23.897,33	24.614,25		25.352,68	26.113,26
Mort. o invalidez total accide laboral	35.893,33	36.934,24	38.042,26		39.183,53	40.359,04
Accte trafico	48.562,83	49.971,15	51.470,29		53.014,40	54.604,83

(*) Plus disponibilidad: aboable en sept, no consolidable, no entra en complemento IT

ANEXO IV - PREMIO DE CONSTANCIA - AÑO 2024

2024 DEF

ANEXO IV

CATEGORIA	10 anos	15 anos	20 anos	25 anos	30 anos	35 anos	40 anos	45 anos
ENCARGADO	2.492,45	3.871,02	5.161,36	6.451,71	7.742,05	9.032,39	10.322,73	11.613,07
CAPATAZ	2.454,43	3.811,98	5.082,64	6.353,30	7.623,96	8.894,62	10.165,28	11.435,94
CONTR. DIST. LEIT.	2.300,07	3.572,24	4.762,98	5.953,73	7.144,48	8.335,22	9.525,97	10.716,72
OFICIAL LABORATORIO	2.237,45	3.474,99	4.633,32	5.791,66	6.949,99	8.108,32	9.266,65	10.424,98
AUX. LABORATORIO	1.920,27	2.982,38	3.976,51	4.970,64	5.964,76	6.958,89	7.953,02	8.947,14
XEFE DE 1ª ADMTVO.								
XEFE DE 2ª ADMTVO.								
OF. 1ª ADMTVO	2.454,43	3.811,98	5.082,64	6.353,30	7.623,96	8.894,62	10.165,28	11.435,94
OF. 2ª ADMTVO	2.237,45	3.474,99	4.633,32	5.791,66	6.949,99	8.108,32	9.266,65	10.424,98
AUXILIAR ADMTVO.	1.920,27	2.982,38	3.976,51	4.970,64	5.964,76	6.958,89	7.953,02	8.947,14
TELEFONISTA	1.980,75	3.076,31	4.101,74	5.127,18	6.152,61	7.178,05	8.203,49	9.228,92
ESPECIALISTA 1ª	2.053,46	3.189,23	4.252,31	5.315,39	6.378,46	7.441,54	8.504,62	9.567,70
ESPECIALISTA 2ª	2.015,25	3.129,88	4.173,18	5.216,47	6.259,77	7.303,06	8.346,36	9.389,65
OFICIAL 1ª OOVV	2.053,46	3.189,23	4.252,31	5.315,39	6.378,46	7.441,54	8.504,62	9.567,70
OFICIAL 2ª OOVV	2.015,25	3.129,88	4.173,18	5.216,47	6.259,77	7.303,06	8.346,36	9.389,65
ALMACENEIRO/A	1.983,55	3.080,65	4.107,53	5.134,41	6.161,30	7.188,18	8.215,06	9.241,95

ANO 2025

ANEXO IV

2025 DEF

CATEGORIA	10 anos	15 anos	20 anos	25 anos	30 anos	35 anos	40 anos	45 anos
ENCARGADO	2.564,73	3.983,28	5.311,04	6.638,80	7.966,57	9.294,33	10.622,09	11.949,85
CAPATAZ	2.525,61	3.922,53	5.230,04	6.537,55	7.845,06	9.152,57	10.460,08	11.767,59
CONTR. DIST. LEIT.	2.366,77	3.675,83	4.901,11	6.126,39	7.351,67	8.576,95	9.802,22	11.027,50
OFICIAL LABORATORIO	2.302,34	3.575,77	4.767,69	5.959,61	7.151,54	8.343,46	9.535,38	10.727,30
AUX. LABORATORIO	1.975,96	3.068,87	4.091,83	5.114,78	6.137,74	7.160,70	8.183,66	9.206,61
XEFE DE 1ª ADMTVO.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

XEFE DE 2ª ADMTVO.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OF. 1ª ADMTVO	2.525,61	3.922,53	5.230,04	6.537,55	7.845,06	9.152,57	10.460,08	11.767,59
OF. 2ª ADMTVO	2.302,34	3.575,77	4.767,69	5.959,61	7.151,54	8.343,46	9.535,38	10.727,30
AUXILIAR ADMTVO.	1.975,96	3.068,87	4.091,83	5.114,78	6.137,74	7.160,70	8.183,66	9.206,61
TELEFONISTA	2.038,19	3.165,52	4.220,69	5.275,87	6.331,04	7.386,21	8.441,39	9.496,56
ESPECIALISTA 1ª	2.113,01	3.281,72	4.375,63	5.469,53	6.563,44	7.657,35	8.751,25	9.845,16
ESPECIALISTA 2ª	2.073,69	3.220,65	4.294,20	5.367,75	6.441,30	7.514,85	8.588,40	9.661,95
OFICIAL 1ª OOVV	2.113,01	3.281,72	4.375,63	5.469,53	6.563,44	7.657,35	8.751,25	9.845,16
OFICIAL 2ª OOVV	2.073,69	3.220,65	4.294,20	5.367,75	6.441,30	7.514,85	8.588,40	9.661,95
ALMACENEIRO/A	2.041,07	3.169,99	4.226,65	5.283,31	6.339,97	7.396,64	8.453,30	9.509,96

ANO 2026 (PROVISIONAL)**2026 PROV****ANEXO IV**

CATEGORIA	10 anos	15 anos	20 anos	25 anos	30 anos	35 anos	40 anos	45 anos
ENCARGADO	2.641,67	4.102,78	5.470,38	6.837,97	8.205,56	9.573,16	10.940,75	12.308,34
CAPATAZ	2.601,38	4.040,20	5.386,94	6.733,67	8.080,41	9.427,14	10.773,88	12.120,61
CONTR. DIST. LEIT.	2.437,77	3.786,11	5.048,14	6.310,18	7.572,22	8.834,25	10.096,29	11.358,33
OFICIAL LABORATORIO	2.371,41	3.683,04	4.910,72	6.138,40	7.366,08	8.593,76	9.821,44	11.049,12
AUX. LABORATORIO	2.035,24	3.160,94	4.214,58	5.268,23	6.321,87	7.375,52	8.429,16	9.482,81
XEFE DE 1ª ADMTVO.								
XEFE DE 2ª ADMTVO.								
OF. 1ª ADMTVO	2.601,38	4.040,20	5.386,94	6.733,67	8.080,41	9.427,14	10.773,88	12.120,61
OF. 2ª ADMTVO	2.371,41	3.683,04	4.910,72	6.138,40	7.366,08	8.593,76	9.821,44	11.049,12
AUXILIAR ADMTVO.	2.035,24	3.160,94	4.214,58	5.268,23	6.321,87	7.375,52	8.429,16	9.482,81
TELEFONISTA	2.099,34	3.260,49	4.347,31	5.434,14	6.520,97	7.607,80	8.694,63	9.781,46
ESPECIALISTA 1ª	2.176,40	3.380,17	4.506,90	5.633,62	6.760,34	7.887,07	9.013,79	10.140,52
ESPECIALISTA 2ª	2.135,90	3.317,27	4.423,03	5.528,78	6.634,54	7.740,30	8.846,05	9.951,81
OFICIAL 1ª OOVV	2.176,40	3.380,17	4.506,90	5.633,62	6.760,34	7.887,07	9.013,79	10.140,52
OFICIAL 2ª OOVV	2.135,90	3.317,27	4.423,03	5.528,78	6.634,54	7.740,30	8.846,05	9.951,81
ALMACENEIRO/A	2.102,30	3.265,09	4.353,45	5.441,81	6.530,17	7.618,54	8.706,90	9.795,26

ANO 2027 (PROVISIONAL)**2027 PROV****ANEXO IV**

CATEGORIA	10 anos	15 anos	20 anos	25 anos	30 anos	35 anos	40 anos	45 anos
ENCARGADO	2.720,92	4.225,86	5.634,49	7.043,11	8.451,73	9.860,35	11.268,97	12.677,59
CAPATAZ	2.679,42	4.161,41	5.548,55	6.935,68	8.322,82	9.709,96	11.097,10	12.484,23
CONTR. DIST. LEIT.	2.510,90	3.899,69	5.199,59	6.499,49	7.799,38	9.099,28	10.399,18	11.699,08

OFICIAL LABORATORIO	2.442,55	3.793,53	5.058,04	6.322,55	7.587,06	8.851,58	10.116,09	11.380,60
AUX. LABORATORIO	2.096,30	3.255,76	4.341,02	5.426,27	6.511,53	7.596,78	8.682,04	9.767,29
XEFE DE 1ª ADMTVO.								
XEFE DE 2ª ADMTVO.								
OF. 1ª ADMTVO	2.679,42	4.161,41	5.548,55	6.935,68	8.322,82	9.709,96	11.097,10	12.484,23
OF. 2ª ADMTVO	2.442,55	3.793,53	5.058,04	6.322,55	7.587,06	8.851,58	10.116,09	11.380,60
AUXILIAR ADMTVO.	2.096,30	3.255,76	4.341,02	5.426,27	6.511,53	7.596,78	8.682,04	9.767,29
TELEFONISTA	2.162,32	3.358,30	4.477,73	5.597,17	6.716,60	7.836,03	8.955,47	10.074,90
ESPECIALISTA 1ª	2.241,69	3.481,58	4.642,10	5.802,63	6.963,15	8.123,68	9.284,21	10.444,73
ESPECIALISTA 2ª	2.199,98	3.416,79	4.555,72	5.694,65	6.833,58	7.972,51	9.111,44	10.250,37
OFICIAL 1ª OOVV	2.241,69	3.481,58	4.642,10	5.802,63	6.963,15	8.123,68	9.284,21	10.444,73
OFICIAL 2ª OOVV	2.199,98	3.416,79	4.555,72	5.694,65	6.833,58	7.972,51	9.111,44	10.250,37
ALMACENEIRO/A	2.165,37	3.363,04	4.484,05	5.605,07	6.726,08	7.847,09	8.968,11	10.089,12

ANO 2028 (PROVISIONAL)**2028 PROV****ANEXO IV**

CATEGORIA	10 anos	15 anos	20 anos	25 anos	30 anos	35 anos	40 anos	45 anos
ENCARGADO	2.802,55	4.352,64	5.803,52	7.254,40	8.705,28	10.156,16	11.607,04	13.057,92
CAPATAZ	2.759,80	4.286,25	5.715,00	7.143,76	8.572,51	10.001,26	11.430,01	12.858,76
CONTR. DIST. LEIT.	2.586,23	4.016,68	5.355,58	6.694,47	8.033,37	9.372,26	10.711,15	12.050,05
OFICIAL LABORATORIO	2.515,83	3.907,34	5.209,78	6.512,23	7.814,68	9.117,12	10.419,57	11.722,01
AUX. LABORATORIO	2.159,19	3.353,44	4.471,25	5.589,06	6.706,88	7.824,69	8.942,50	10.060,31
XEFE DE 1ª ADMTVO.								
XEFE DE 2ª ADMTVO.								
OF. 1ª ADMTVO	2.759,80	4.286,25	5.715,00	7.143,76	8.572,51	10.001,26	11.430,01	12.858,76
OF. 2ª ADMTVO	2.515,83	3.907,34	5.209,78	6.512,23	7.814,68	9.117,12	10.419,57	11.722,01
AUXILIAR ADMTVO.	2.159,19	3.353,44	4.471,25	5.589,06	6.706,88	7.824,69	8.942,50	10.060,31
TELEFONISTA	2.227,19	3.459,05	4.612,07	5.765,08	6.918,10	8.071,12	9.224,13	10.377,15
ESPECIALISTA 1ª	2.308,94	3.586,02	4.781,37	5.976,71	7.172,05	8.367,39	9.562,73	10.758,07
ESPECIALISTA 2ª	2.265,98	3.519,29	4.692,39	5.865,49	7.038,58	8.211,68	9.384,78	10.557,88
OFICIAL 1ª OOVV	2.308,94	3.586,02	4.781,37	5.976,71	7.172,05	8.367,39	9.562,73	10.758,07
OFICIAL 2ª OOVV	2.265,98	3.519,29	4.692,39	5.865,49	7.038,58	8.211,68	9.384,78	10.557,88
ALMACENEIRO/A	2.230,33	3.463,93	4.618,57	5.773,22	6.927,86	8.082,51	9.237,15	10.391,79

R. 2057

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27001001012006

Visto o acordo polo que se aproba o “**CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U PARA SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA DE ESPACIOS PÚBLICOS, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y GESTIÓN DEL PUNTO LIMPIO DEL MUNICIPIO DE VIVEIRO**”, asinado o día 26 de maio de 2026, pola representación da empresa e das persoas traballadoras como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 27 de xullo de 2026.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U PARA SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA DE ESPACIOS PÚBLICOS, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y GESTIÓN DEL PUNTO LIMPIO DEL MUNICIPIO DE VIVEIRO

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES

Artículo 1º

Ámbito de Aplicación

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de la Empresa **FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U.**, con su personal adscrito a los servicios de limpieza de espacios públicos, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos y gestión del punto limpio del municipio de Viveiro.

El presente Convenio se firma de una parte por la empresa y de otra por la representación social, un delegado de personal.

Artículo 2º

Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1º de Enero de 2026 y finalizará el 31 de diciembre de 2029. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación a la otra parte.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo convenio antes del 15 de febrero de 2029, debiendo estar constituida la comisión negociadora entre el 15 de enero y el 15 de febrero. En caso de que no se constituyese la comisión negociadora de conformidad con lo dispuesto en este párrafo, se mantendrán como mínimo las condiciones que rijan este artículo.

Artículo 3º

Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de los mismos.

Los aumentos de retribuciones que se pudiesen producir en el futuro por disposiciones legales sólo serán aplicables cuando considerados globalmente en cómputo anual superen los aquí pactados. En caso contrario serán compensados o absorbidos manteniéndose este Convenio en sus propios términos.

Artículo 4º

Comisión Paritaria

Como órgano de interpretación, vigilancia y solución de conflictos de lo pactado en el presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria integrada por el representante legal de los trabajadores y un representante legal de la Empresa.

Tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para solución de conflictos de ámbito colectivo.

- d) Aquellas actividades que tiendan a la eficacia del Convenio y a una solución interna de posibles conflictos.
- e) Estudio y análisis de las novedades y variaciones que experimente la normativa laboral y su incidencia sobre los contenidos pactados en el presente convenio colectivo.

Indistintamente por cualquier de las partes integradas podrá convocar la Comisión Paritaria, debiendo celebrar reunión en el plazo máximo de 7 días a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión Paritaria deberá emitir el informe en un plazo de siete días, a contar desde el día siguiente en que fue solicitado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Conflictos de Trabajo (AGA).

Las partes firmantes de este Convenio durante su vigencia acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Galego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), en los propios términos en que estén estipulados.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALARIALES

Artículo 5º

Jornada de Trabajo

La jornada será de 35,75 horas semanales, distribuidas diariamente en seis horas treinta minutos, que incluyen 20 minutos diarios de descanso como tiempo efectivo de trabajo

El horario de trabajo será el siguiente:

Servicio.

- Turno de mañana, de lunes a domingo. 6.00 horas a 12.30 horas.

Taller.

- Turno de mañana, de lunes a sábado. 6:00 a 12:30.

Oficina.

Turno de mañana, de lunes a viernes. De 7:50 a 15:00

Se establece la siguiente jornada de trabajo en periodos de cuatro semanas:

Las primeras dos semanas se trabajarán 11 días de forma continuada y se descansarán los 3 días siguientes, empezando el ciclo de trabajo el lunes y terminándolo en jueves

La tercera semana, continuando el ciclo, se trabajarán 6 días, de lunes a sábado y se descansará 1 día.

Finalmente, la cuarta semana se trabajarán 5 días, de lunes a viernes y se descansarán 2 días.

En aquellos servicios que requieran la realización de trabajos en domingos, para las nuevas contrataciones de personal, la jornada podrá distribuirse de lunes a domingo.

En estos casos, el ciclo de trabajo mencionado se podrá iniciar cualquier día de la semana, con los mismos periodos de trabajo.

Los días festivos y domingos, en que se precise realizar servicios, éstos se harán con personal voluntario de la plantilla y se compensarán con los importes indicados en las tablas salariales reflejadas en el correspondiente anexo. Estos conceptos serán objeto de actualización en los mismos términos que los conceptos salariales recogidos en el artículo 6º. No obstante, lo especificado en el punto anterior, al tratarse de un servicio público de inexcusable realización, existe la obligación de prestar servicio en domingos y festivos, por tanto, en el caso de no existir personal voluntario se nombrarían correturnos obligatorios de trabajo con el personal afecto a los servicios de limpieza.

En el caso de personal de nueva contratación, que podrá iniciar su ciclo de trabajo en cualquier día de la semana, se abonará un domingo por cada ciclo de trabajo, al igual que el resto de la plantilla.

La compensación de la realización del servicio en domingos, no la percibirán el personal contratado exclusivamente para ello.

Durante los años sucesivos de vigencia, los horarios de trabajo, los correturnos, los días de prestación de servicios y el calendario anual de trabajo serán elaborados de común acuerdo entre el representante de los trabajadores y la empresa en el mes de diciembre del año anterior, siguiendo lo dispuesto en el presente Convenio.

Los calendarios de trabajo y asignación de turnos se publicarán al inicio de cada trimestre.

Los días 24 y 31 de diciembre, el personal que trabaje percibirá un complemento según el importe indicado en tablas salariales, por día de trabajo.

El horario para el personal que desempeñe sus funciones en el punto limpio será el que determine el Excmo. Ayuntamiento de Viveiro de lunes a sábado en horario de mañana y dos días a definir con jornada de mañana y tarde. Descansarán un sábado al mes, por lo general el cuarto sábado de cada uno de ellos.

Artículo 6º

Condiciones Económicas

Las condiciones económicas se estructuran en los siguientes conceptos: Salario base; Antigüedad; Tóxico, Penoso y Peligroso; Nocturnidad; Asistencia; Especialización; Complemento y Transporte.

El incremento salarial para los años de vigencia del convenio será el siguiente:

- Desde el 1 de enero de 2026 hasta el 30 de junio de 2027: 0%
- Desde el 1 de julio de 2027: Incremento del 4,5%

En la nómina de octubre de 2027 se procederá al abono de una paga única de 350 euros, de carácter lineal en su cuantía para todas las categorías y no consolidable, a cobrar en proporción a la jornada de la persona trabajadora y al tiempo trabajado durante el año 2027. Esta paga cotizará con prorrateo mensual durante 2027 siendo su periodo de devengo la totalidad de dicho año.

- Año 2028: Incremento del 2%
- Año 2029: Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2028 se incrementarán, con efectos de 1 de enero de 2029, en el mismo porcentaje de incremento retributivo que se establezca para el personal al servicio del sector público para dicho ejercicio.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan expresamente una cláusula de garantía salarial, de modo que, en ningún caso, el incremento salarial aplicable para el año 2029 podrá ser inferior al dos por ciento (2 %), aun cuando el incremento retributivo aprobado para la función pública fuera inferior a dicho porcentaje o inexistente.

En septiembre de 2027 se abonará una

Prima de San Martín de Porres

Se establece una prima de San Martín de Porres que se percibirá a partir del año 2022 con la nómina del mes de noviembre y cuya cuantía ascenderá a 300 euros lineales para cada trabajador independientemente de su salario y clasificación provisional. Los trabajadores a tiempo parcial, percibirán la parte proporcional de dicha cantidad en función de su jornada.

Antigüedad

Desde el 1º de Enero de 2018 se devengará un importe mensual en concepto de promoción económica a razón de dos trienios y posteriores quinquenios hasta los veintiséis años de permanencia en la empresa, dichos importes serán los reflejados en las tablas anexas al presente convenio.

El plus comenzará a devengarse a partir del día en que el trabajador/a cumpla su antigüedad, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se produzca.

Asistencia

El personal afecto al presente Convenio percibirá en concepto de asistencia al trabajo un plus mensual, establecido para cada categoría en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Tóxico, Penoso y Peligroso

El personal afecto al presente Convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado tóxico, penoso y peligroso cuyo importe será del 20% del salario base establecido para cada categoría.

Nocturnidad

El personal afecto al presente Convenio que trabaje entre las 21:00 y las 06:00 horas percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado *nocturnidad* por el importe mensual equivalente al 25% del salario base.

Transporte

El personal afecto al presente Convenio percibirá en concepto de plus de transporte un plus mensual, establecido para cada categoría en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Especialización

El personal con la categoría de peón que en la realización de su trabajo le sea asignado la conducción de un vehículo barredora percibirá en concepto de especialización el plus mensual, establecido para la categoría de conductor en la tabla salarial anexa al presente Convenio entre treinta días y por día efectivo de conducción trabajado.

Horas Extras

Salvo los casos de fuerza mayor, se procurará realizar el mínimo de horas extraordinarias. En todo caso, los importes serán los reflejados en las tablas para cada uno de los años de vigencia, de acuerdo con la revisión del convenio establecida en el Artículo 6º. "Condiciones Económicas".

Lavado de ropa

Se establece un plus de lavado de ropa de 30 euros mensuales de naturaleza extrasalarial y finalista, que se abonará exclusivamente con el fin de compensar los gastos derivados del lavado y mantenimiento de la ropa de trabajo que deba utilizarse durante la prestación efectiva de servicios.

En consecuencia, dicho plus únicamente se devengará y abonará en los meses en los que exista trabajo efectivo, en base a los días trabajados quedando expresamente excluido su pago durante los períodos de vacaciones, incapacidad temporal, suspensiones del contrato o cualquier otro período en el que no se presten servicios efectivos.

Asimismo, el abono de este plus se mantendrá únicamente mientras la empresa no implante un sistema propio de lavado, limpieza o mantenimiento de la ropa de trabajo, de modo que, una vez adoptado dicho sistema, el plus dejará de devengarse automáticamente, sin que ello tenga la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo ni genere derecho alguno a compensación adicional.

Artículo 7º

Gratificaciones Extraordinarias

El personal afecto a este Convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias, de julio, de diciembre y de marzo. Las pagas de julio y diciembre se devengarán semestralmente, del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre respectivamente, y su abono, se efectuará los días 15 de julio y 15 de diciembre. La paga de marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará el día 15 de marzo del año siguiente.

Las cuantías de dichas pagas para todas las categorías, serán las siguientes:

Pagas de julio, diciembre y marzo: Salario base, antigüedad, plus transporte, plus de asistencia y plus tóxico, penoso, peligroso.

Artículo 8º

Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de un mes natural o la parte proporcional en función de la fecha de incorporación a la Empresa.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de mayo a septiembre. A tal efecto, se elaborará un calendario de vacaciones que el personal conocerá con dos meses de antelación a las fechas de disfrute. Asimismo, se podrá solicitar disfrutar las vacaciones en fechas fuera de la época estival temporada alta, repartidas en periodos de quince días. Finalmente, las vacaciones podrán rotarse y cambiarse su disfrute entre los trabajadores de la misma categoría.

CAPÍTULO III. CONDICIONES SOCIALES Y OTRAS APLICACIONES

Artículo 9º

Licencias y permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho estable, que deberá acreditarse debidamente mediante certificado de encontrarse inscrita en el registro municipal correspondiente y padrón municipal.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

En caso de hospitalización, el permiso podrá disfrutarse bien en el momento inmediato siguiente a la intervención o durante el periodo de convalecencia, correspondiendo en este caso, el mismo número de días laborables que si el permiso hubiera comenzado a disfrutarse al inicio del hecho causante.

c) Un día natural por traslado domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Para la renovación del carné de conducir, el personal con la categoría de conductor, también dispondrá del tiempo necesario.

e) Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica debidamente acreditada y justificada. Cuando la consulta se tenga que realizar en Burela será el tiempo necesario y cuando sea en Lugo o en a Coruña, se dispondrá de todo el día de permiso.

f) Seis días por asuntos propios, previo acuerdo con la empresa. El disfrute de los mismos una vez realizada la solicitud por el trabajador se hará por sistema rotativo, para asegurar en todo momento el cumplimiento del servicio.

g) Se podrá acumular el período de lactancia legalmente establecido en jornadas completas y acumularse a la baja por maternidad o paternidad.

h) Un día por muerte de tío/a o sobrino/a y otro por matrimonio de hijo/a. Este permiso tendrá un máximo anual de un día por supuesto de hecho.

i) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica debidamente acreditada y justificada de familiares hasta primer grado de consanguinidad.

Todos estos permisos lo son sin perjuicio de la aplicación de los permisos y licencias regulados en el artículo 37 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10º

Reconocimientos Médicos

Cada año se realizará, a todos los trabajadores, por cuenta de la Empresa y con carácter voluntario, el reconocimiento médico específico a sus puestos de trabajo, entregándose los resultados al trabajador.

Artículo 11º

Incapacidad Temporal

En caso de baja por incapacidad temporal, mientras la empresa recobre la prestación correspondiente de la entidad aseguradora, derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, (acaecida como consecuencia de la prestación del trabajo en el centro de trabajo) , intervención quirúrgica y/u hospitalización, ambas por causa grave, la empresa complementará durante la vigencia del convenio colectivo hasta el 100% del salario mensual, desde el primer día de baja y mientras dure la situación de I.T.

En caso de enfermedad común, mientras la empresa recobre la prestación correspondiente de la entidad aseguradora, complementará hasta el 85% del salario mensual a partir del cuarto día de baja hasta el día veintiuno y el 95%, a partir del día veintidós.

Artículo 12º

Prendas de trabajo

La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal en la empresa. La Empresa facilitará las siguientes prendas, que serán homologadas:

Verano.-

Peón: Dos pantalones, dos polos, un par de botas de seguridad, guantes y un jersey de verano.

Conductor: Dos pantalones, dos polos, un par de botas de seguridad, guantes y un jersey de verano.

Invierno.-

Peón: Un pantalón, dos polos, un par de botas de seguridad, guantes y una cazadora de invierno.

Conductor: Un pantalón, dos polos, un par de botas de seguridad, guantes y una cazadora de invierno.

Además se entregará, una vez al año, un par de botas de agua, un anorak y un traje de agua cada dos años.

Las prendas de verano se podrán a disposición del personal del 1 al 15 de mayo y las de invierno, del 1 al 15 de Octubre.

Al personal de nuevo ingreso en el trabajo se le hará entrega de la ropa correspondiente al periodo en el que desempeñe su trabajo.

Artículo 13º

Póliza de seguros

La empresa suscribirá una póliza por la que, cuando se produzca un accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad laboral y derive en muerte, incapacidad laboral total, absoluta o gran invalidez, el trabajador o sus beneficiarios, perciban, en concepto de indemnización la cantidad de 25.000 euros, independientemente de las prestaciones que pudiesen corresponderles por este motivo.

El trabajador/a podrá designar ante la entidad aseguradora y por escrito sus propios beneficiarios.

Al delegado sindical, se le hará entrega de una copia de la póliza concertada.

Artículo 14º

Carné de conducir

En el caso de que a un conductor le fuese retirado el permiso de conducir, la empresa le procurará un puesto de trabajo con la categoría de peón, percibiendo el salario correspondiente a dicha categoría.

Artículo 15º

Derechos Sindicales

Los delegados de personal dispondrán de un crédito de horas sindicales retribuidas y mensuales, equivalente a las establecidas en la legislación vigente para el desenvolvimiento de sus funciones representativas. La empresa mantendrá en buen estado los tableros de anuncios de cada centro.

Artículo 16º

Subrogación

En todos los supuestos de remate, cambio de concesión, pérdida, rescisión o rescate de la contrata, todos los trabajadores adscritos al servicio pasarán a la nueva empresa titular de la misma, respetándoles todos los derechos y condiciones laborales, económicas y sociales, así como las obligaciones contenidas en este Convenio Colectivo.

La empresa saliente facilitará toda la documentación e información necesaria para que pueda efectuarse dicha adscripción a la nueva empresa contratista.

Artículo 17º

Jubilación Parcial

Los trabajadores y trabajadoras que así lo decidan, podrán acogerse a la jubilación parcial, en los términos de la legislación laboral vigente.

La solicitud se deberá remitir por escrito a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

La empresa estudiará la solicitud de buena fe con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y, en todo caso, dará una respuesta motivada por escrito en un plazo de 20 días.

El porcentaje de jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumularán en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a la jornada completa.

Hasta que el trabajador/a jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá de mantener un contrato de relevo en los mismos términos previstos en el art.12.6 del E.T.

Artículo 18º

Capacidad disminuida

Cuando a un trabajador del centro le sea declarada por el organismo correspondiente una incapacidad parcial, o permanente total para su trabajo habitual, la empresa se compromete a estudiar la posible recolocación, siempre que hubiese un puesto de trabajo adecuado a las nuevas capacidades del trabajador, y fuese éste compatible con su situación de incapacidad.

Artículo 19º

Las partes acuerdan que los procedimientos para la solución efectiva para la no aplicación de las condiciones recogidas en el artículo 82.3 del ET de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3, sean los propios establecidos en los artículo 41 e 82 do ET, y en sus propios términos.

En caso de no lograr un acuerdo o solución por medio de dichos procedimientos, las partes acuerdan someterse a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos establecidos en el AGA, y en sus propios términos.

Artigo 20º

Se prohíbe toda discriminación por razón de género, y asimismo las parte firmantes de presente convenio, dentro del marco de negociación de medidas de igualdad, respetarán lo establecido en el Plan de Igualdad de FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U firmado a nivel estatal con los sindicatos UGT y CCOO, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Disposición Adicional

En todo lo no dispuesto en este Convenio y sus anexos, se estará a lo establecido en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado; Estatuto de los Trabajadores; Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente en esta materia.

ANEXO: TABLAS SALARIALES

2026	S.BASE	P.ASISTENCIA	P.TOXICO	TRANSPORTE	ESPECIALIZACIÓN	COMPLEMENTO PROFESIONAL	EXTRA JULIO	EXTRA DICIEMBRE	EXTRA MARZO	PLUS LAVADO	PAGA PORRES	TOTAL ANUAL
	12	12	12	12	12	12	1	1	1	11	1	
PEÓN	853,38	31,57	170,68	134,49			1190,12	1190,12	1190,12	30,00	300,00	18481,73
CONDUCTOR	914,68	31,51	182,94	134,20	40,80	98,92	1263,32	1263,32	1263,32	30,00	300,00	21256,41
ADMINISTRATIVO	914,68	31,51		134,20		316,71	1397,09	1397,09	1397,09		300,00	21256,41
CAPATAZ	913,05	31,44	182,61	133,91	394,84	40,71	1261,02	1261,02	1261,02	30,00	300,00	24771,93

PLUSES	
HORAS EXTRA	13,40
PLUS FESTIVO	125,51
PLUS DOMINGOS	106,68
PLUS 24 Y 31 DICIEMBRE	100,81

ANTIGÜEDAD	2026
TRIENIO (3)	31,87
TRIENIO II (6)	65,02
QUINQUENIO (11)	97,53
QUINQUENIO (16)	130,03
QUINQUENIO (21)	162,55
QUINQUENIO (26)	195,05
QUINQUENIO (31)	234,06

2027	S.BASE	P.ASISTENCIA	P.TOXICO	TRANSPORTE	ESPECIALIZACIÓN	COMPLEMENTO PROFESIONAL	EXTRA JULIO	EXTRA DICIEMBRE	EXTRA MARZO	PLUS LAVADO	PAGA PORRES	TOTAL ANUAL
	12	12	12	12	12	12	1	1	1	11	1	
PEÓN	891,78	32,99	178,36	140,54			1243,67	1243,67	1243,67	30,00	300,00	19315,05
CONDUCTOR	955,84	32,93	191,17	140,24	42,64	103,37	1320,17	1320,17	1320,17	30,00	300,00	22184,60
ADMINISTRATIVO	955,84	32,93		140,24		329,97	1458,97	1458,97	1458,97		300,00	22184,60
CAPATAZ	954,14	32,86	190,83	139,94	412,61	42,54	1317,77	1317,77	1317,77	30,00	300,00	25858,32

PLUSES	
HORAS EXTRA	14,01
PLUS FESTIVO	131,16
PLUS DOMINGOS	111,48
PLUS 24 Y 31 DICIEMBRE	105,35

Incremento	4,5%
A APLICAR DESDE 1 JULIO	

ANTIGÜEDAD	2027
TRIENIO (3)	33,30
TRIENIO II (6)	67,95
QUINQUENIO (11)	101,91
QUINQUENIO (16)	135,88
QUINQUENIO (21)	169,86
QUINQUENIO (26)	203,83
QUINQUENIO (31)	244,59

2028	S.BASE	P.ASISTENCIA	P.TOXICO	TRANSPORTE	ESPECIALIZACIÓN	COMPLEMENTO PROFESIONAL	EXTRA JULIO	EXTRA DICIEMBRE	EXTRA MARZO	PLUS LAVADO	PAGA PORRES	TOTAL ANUAL
	12	12	12	12	12	12	1	1	1	11	1	
PEÓN	909,62	33,65	181,92	143,35			1268,54	1268,54	1268,54	30,00	650,00	20038,15
CONDUCTOR	974,95	33,58	194,99	143,04	43,49	105,43	1346,57	1346,57	1346,57	30,00	650,00	22965,69
ADMINISTRATIVO	974,95	33,58		143,04		336,13	1487,71	1487,71	1487,71		650,00	22965,69
CAPATAZ	973,22	33,52	194,64	142,74	420,86	43,39	1344,12	1344,12	1344,12	30,00	650,00	26712,88
PLUSES												
HORAS EXTRA	14,29	Incremento 2,0%					ANTIGÜEDAD 2028					
PLUS FESTIVO	133,78						TRIENIO (3) 33,97					
PLUS DOMINGOS	113,71						TRIENIO II (6) 69,31					
PLUS 24 Y 31 DICIEMBRE	107,46						QUINQUENIO (11) 103,95					
							QUINQUENIO (16) 138,60					
							QUINQUENIO (21) 173,26					
							QUINQUENIO (26) 207,90					
							QUINQUENIO (31) 249,48					

R. 2058

CONCELLOS

FOLGOSO DO COUREL

Anuncio

Por Resolución de Alcaldía de data 23 de xullo de 2026 aprobose o Padrón fiscal do Servizo de Axuda no Fogar na modalidade de libre concorrencia ou prestación básica e de dependencia correspondente ao mes de xuño de 2026.

Por medio do presente expónse ao público o devandito padrón polo prazo de 15 días hábiles, que empezará a contar dende o día seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, para que poidan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes, tanto en vía administrativa (artigos 123 e 124 da LPAC), coma na vía contenciosa (artigos 19, 25 e 46 da LJCA) O que se fai público para xeral coñecemento e aos efectos de que sirva de notificación colectiva de conformidade co establecido na Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria.

Folgoso do Courel, 24 de xullo de 2026.- A alcaldesa presidenta, Dolores Castro Ochoa.

R. 2060

LÁNCARA

Anuncio

Decreto.

Vista a solicitude para celebración de matrimonio civil presentada neste concello por dona CCG e don GMI.

O día 15.07.2026 a Encargada da Oficina do Rexistro civil de Sarria autorizou a delegación para que o alcalde do concello de Láncara reciba o consentimento matrimonial.

Visto o artigo 51 do Código Civil, modificado pola Lei 35/1994, de 23 de decembro, sobre autorización de matrimonio civil polos alcaldes, e os artigos 124, apartado quinto, da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das Bases de Réxime Local, así como os artigos 43 e seguintes do Real Decreto 2568/1986, de 28 de novembro, resolvo:

Primeiro. Delegar na concelleira dona Emilia Fernández Seijo a competencia para a celebración do matrimonio civil entre dona CCG e don GMI o día 31.07.2026 bastando con que na acta de autorización do matrimonio se faga constar que a concelleira actúa por delegación do alcalde.

Segundo. Comunicar esta resolución á concelleira delegada e proceder á súa publicación no BOP Lugo.

Terceiro.- Dar conta desta delegación ó Pleno na primeira sesión que se realice.

Láncara, 29 de xullo de 2026.- O alcalde, Dario A. Piñeiro López.

R. 2061

MONTERROSO

Anuncio

Quedando definitivamente aprobado polo Pleno deste Concello o Orzamento para o exercicio económico de 2026 logo de non presentarse alegacións o acordó inicialmente adoptado en sesión celebrada o día 30 de xuño de 2026, en cumprimento do que dispón o artigo 169 do Real Decreto Lexislativo 2/2004 de 05 de marzo, faise público que dito Orzamento ascende, en Gastos a contía de EUROS 4.922.632,35 e en Ingresos, á cuantía de EUROS 4.922.632,35, correspondiéndolle a cada capítulo as cantidades que a continuación se expresan, según o seguinte detalle:

ESTADO DE GASTOS

CAP	Descripción	CONSIGNACIÓN
1	GASTOS DE PERSONAL	2.129.740,17
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	1.226.027,52
3	GASTOS FINANCIEROS	7.700,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	97.046,06
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	1.438.618,60
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	23.500,00
TOTAL ORZAMENTO DE GASTOS		4.922.632,35

ESTADO DE INGRESOS

CAP.	DESCRIPCIÓN	CONSIGNACIÓN
1	IMPUESTOS DIRECTOS	793.439,84
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	56.600,00
3	TASAS, PRECIOS PUBLICOS Y OTROS INGRESOS	710.677,26
4	TRANSFERENCIA CORRIENTES	2.001.428,61
5	INGRESOS PATRIMONIALES	1.468,04
6	ENAJENACION DE INVERSIONES REALES	12.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	547.018,60
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	800.000,00
TOTAL ORZAMENTO DE INGRESOS		4.922.632,35

Na referida sesión, tamén se acordou aproba-la plantilla desta Corporación que, de acordo co que preceptúa o art. 127 do Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, reproducense a continuación:

Monterroso, 29 de xullo de 2026.- O alcalde, Eloy Pérez Sindín.

PLANTILLA DESTA ENTIDADE PARA O EXERCICIO 2026.

A/ FUNCIONARIOS DE CARREIRA

1.- FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER (1)

NS PRAZAS	CODIGO PRAZA	DENOMINACIÓN PRAZA	GRUPO	SUBGRUPO	SIT	NIVEL
1	PF01	Secretario Interventor	A	A1	0	28

2.- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN XERAL (6)

2.1.- SUBESCALA DEXESTIÓN (1)

NS PRAZAS	CODIGO PRAZA	DENOMINACIÓN PRAZA	GRUPO	SUBGRUPO	SIT	NIVEL
1	PF02	Tesoureira e Responsable Subvencións	A	A2	0	24

2.2.- SUBESCALA ADMINISTRATIVA (2)

NS PRAZAS	CODIGO PRAZA	DENOMINACIÓN PRAZA	GRUPO	SUBGRUPO	SIT	NIVEL
2	PF03	Responsable de rexistro e apoio á secretaria.	C	C1	0	22
	PF04	Responsable de recursos humanos e apoio á intervención.	C	C1	0	22

2.3.- SUBESCALA AUXILIAR (3)

NS PRAZAS	CODIGO PRAZA	DENOMINACIÓN PRAZA	GRUPO	SUBGRUPO	SIT	NIVEL
1	PF06	Auxiliar Administrativo	C	C2	0	15

3 ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

3.1 SUBESCALA TÉCNICA (2)

Clase técnicos superiores (1)

NS PRAZAS	CODIGO PRAZA	DENOMINACIÓN PRAZA	GRUPO	SUBGRUPO	SIT	NIVEL
1	PF08	Técnico en urbanismo (xtp)	A	A1	Interinidade	21

3.1.2 Clase técnicos medios (1)

NS PRAZAS	CODIGO PRAZA	DENOMINACIÓN PRAZA	GRUPO	SUBGRUPO	SIT	NIVEL
1	PF09	Xefe unidade servizos sociais e axuda no fogar.	A	A2	0	24

3.2 SUBESCALA SERVIZOS ESPECIAIS (1)

3.2.2 Clase persoal de oficios (1)

3.2.2.1 Categoría oficial (1)

NS PRAZAS	CODIGO PRAZA	DENOMINACIÓN PRAZA	GRUPO	SUBGRUPO	SIT	NIVEL
1	PF12	Encargado control servizos básicos municipais.	C	C2	0	18

B/ CADRO PERSOAL LABORAL FIXO

A-A2		TOTAL	4
NS PRAZAS	CÓDIGO PRAZA	DENOMINACIÓN PRAZA	SIT
1	PL05	Mestre especialista en educación infantil	O
1	PL04	Educador Familiar	O
1	PL03	Educador Social	O
1	PL06	Mestre especialista en educación infantil (XTP)	O
C-C1		TOTAL	3
NS PRAZAS	CÓDIGO PRAZA	DENOMINACIÓN PRAZA	SIT
2	PL54	Técnico superior en educación infantil "a extinguir"	O
	PL55	Técnico superior en educación infantil "a extinguir"	O
1	PL56	Encargada biblioteca "a extinguir"	V

C-C2		TOTAL	16
NS PRAZAS	CÓDIGO PRAZA	DENOMINACIÓN PRAZA	SIT
1	PL57	Auxiliar OMIX "a extinguir"	O
1	PL18	Encargado de obras e servicios	O
2	PL13	Auxiliar enfermería	O
	PL14	Auxiliar enfermería	O
3	PL19	Capataz prevención e emerxencias	O
	PL20	Capataz prevención e emerxencias	O
	PL21	Capataz prevención e emerxencias	O
09	PL22	Oficial prevención e emerxencias	O
	PL23	Oficial prevención e emerxencias	O
	PL24	Oficial prevención e emerxencias	O
	PL25	Oficial prevención e emerxencias	O
	PL26	Oficial prevención e emerxencias	O
	PL27	Oficial prevención e emerxencias	O
	PL28	Oficial prevención e emerxencias	O
	PL29	Oficial prevención e emerxencias	O
	PL30	Oficial prevención e emerxencias	O

AP		TOTAL	11
IMS PRAZAS	CÓDIGO PRAZA	DENOMINACIÓN PRAZA	SIT
2	PL31	Conserxe-limpador	O
	PL32	Conserxe-limpador	Ocupada temporalmente
2	PL34	Auxiliar Axuda no fogar	O
	PL35	Auxiliar Axuda no fogar	O
1	PL44	Auxiliar cociña	O
1	PL45	Condutor-axudante	Ocupada temporalmente
1	PL46	Auxiliar cociña escola infantil (xtp)	O
3	PL47	Peón	O
	PL48	Peón	O
	PL49	Peón	VD
1	PL50	Operario servizos múltiples	O

C/ CADRO PERSOAL LABORAL TEMPORAL

A-A2	TOTAL	2
NS PRAZAS	DENOMINACIÓN PRAZA	
01	Traballadora social.	
01	Traballadora Social. Coordinadora axuda no fogar.	

C-C1	TOTAL	2
NS PRAZAS	DENOMINACIÓN PRAZA	
2	Tecnico superior educación infantil (subvención)	

C-C2	TOTAL	04
IMS PRAZAS	DENOMINACIÓN PRAZA	
1	Auxiliar enfermaría	
1	Monitor de lecer e tempo libre (subvención)	
02	Socorristas A Peneda (subvención)	

AP	TOTAL	16
NS PRAZAS	DENOMINACIÓN PRAZA	
16	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)	
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)	
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)	

	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)
	Auxiliar Axuda no fogar (persoal subrogado)

D/ CADRO PERSOAL EVENTUAL

Ningún.

RESUMO:

Número de funcionarios de carreira 08

Número de persoal laboral fixo 34

Número de persoal laboral temporal 24

Monterroso, 29 de xullo de 2026.- O alcalde, Eloy Pérez Sindín.

R. 2062

PEDRAFITA DO CEBREIRO***Anuncio***

2ª CONVOCATORIA PARA A CONTRATACIÓN DE PERSOAL LABORAL TEMPORAL (1 TÉCNICO PARA AS OFICINAS DE TURISMO) AO ABEIRO DO CONVENIO PARA A PROMOCIÓN DO CAMIÑO FRANCÉS.

POSTO DE TRABAJO: 1 TÉCNICO PARA OFICINAS DE TURISMO

LUGAR E PRAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES: No Rexistro Xeral do Concello de Pedrafita do Cebreiro ou a través de calquera dos medios que prevé o artigo 16.4 da Lei 39/15, de 01 de outubro, no prazo de **7 días hábiles**, contados a partir do seguinte á publicación do anuncio da convocatoria no BOP. No suposto de presentarse a instancia fóra do Rexistro Xeral do Concello de Pedrafita do Cebreiro, será necesario adiantala por fax(982 367150), antes do remate do prazo, para que sexan tidas en conta.

SISTEMA DE SELECCIÓN: Concurso - Oposición, segundo o establecido nas bases que se encontran a disposición no taboleiro de anuncios da Sede Electrónica do Concello de Pedrafita do Cebreiro

Pedrafita do Cebreiro, 29 de xullo de 2026.- O alcalde, José Luis Raposo Magdalena.

R. 2064

RIBADEO*Anuncio***APROBACIÓN INICIAL.****Modificación orzamentaria 63/2026 SUPLEMENTO DE CRÉDITO FINANCIADO CON BAIXAS**

O Pleno do Concello de Ribadeo, en sesión que se levou a cabo o día 28/07/2026 acordou a aprobación inicial do expediente de modificación de créditos núm. 63/2026 do Orzamento en vigor, na modalidade de SUPLEMENTO DE CRÉDITO FINANCIADO CON BAIXAS, por importe de 38.500,00 €

En cumprimento do disposto no artigo 169.1, por remisión do 179.4, do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado polo Real decreto 2/2004, do 5 de marzo, sométese o expediente á exposición pública **durante o prazo de quince días**, contados desde o día seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, para que os interesados poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións que consideren oportunas.

Se unha vez transcorrido ese prazo non se presentan alegacións, considerarase aprobado definitivamente o dito acordo.

Ribadeo, 29 de xullo de 2026.- O alcalde, Daniel Vega Pérez.

R. 2065

*Anuncio***APROBACIÓN INICIAL.****Modificación orzamentaria 58/2026, SUPLEMENTO DE CREDITO FINANCIADO CON RTGX**

O Pleno do Concello de Ribadeo, en sesión que se levou a cabo o día 28/07/2026 acordou a aprobación inicial do expediente de modificación de créditos núm. 58/2026 do Orzamento en vigor, na modalidade de SUPLEMENTO de crédito , financiado co Remanente de Tesorería para gastos xerais, por importe de 25.871,39 €

En cumprimento do disposto no artigo 169.1, por remisión do 179.4, do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado polo Real decreto 2/2004, do 5 de marzo, sométese o expediente á exposición pública **durante o prazo de quince días**, contados desde o día seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, para que os interesados poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións que consideren oportunas.

Se unha vez transcorrido ese prazo non se presentan alegacións, considerarase aprobado definitivamente o dito acordo.

Ribadeo, 29 de xullo de 2026.- O alcalde, Daniel Vega Pérez.

R. 2066

SAMOS*Anuncio*

O día 29/07/2026, a Alcaldesa de Samos, mediante Decreto 2026-0148, aprobou as BASES QUE REXERÁN A CONVOCATORIA DE SELECCIÓN E POSTERIOR NOMEAMENTO DE UN/HA TRABALLADOR/A SOCIAL COMO FUNCIONARIO/A INTERINO/A DURANTE 6 MESES A MEDIA XORNADA NO CONCELLO DE SAMOS. Ábrese o prazo de presentación de solicitudes, que será de 5 días hábiles a contar desde o día seguinte á publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

BASES QUE REXERÁN A CONVOCATORIA DE SELECCIÓN E POSTERIOR NOMEAMENTO DE UN/HA TRABALLADOR/A SOCIAL COMO FUNCIONARIO/A INTERINO/A DURANTE 6 MESES A MEDIA XORNADA NO CONCELLO DE SAMOS

CLÁUSULAS**1. OBXECTO, CARACTERÍSTICAS E FUNCIÓNS.**

A presente convocatoria ten por obxecto a selección dunha praza de traballador/a social interino/a a media xornada para cubrir unha vacante na plantilla de persoal do Concello de Samos, para desempeñar funcións de atención e intervención social en favor da cidadanía de Samos.

Vista a necesidade deste concello de contratar persoal en servizos esenciais que se declaran prioritarios, atopándonos nunha situación de urxencia para facer fronte ás necesidades destes servizos municipais.

A modalidade de contratación terá as características seguintes:

Características da praza:

- Denominación: Traballador/a Social

- Grupo: A2

- Número de prazas: 1

- Xornada parcial ó 50%, a razón de 18,75 horas semanais. A distribución horaria será segundo as necesidades do servizo.

Non obstante, e co obxecto de evitar unha dismunición na cantidade ou calidade do servizo, a traballadora social que resulte contratada deberá estar dispoñible para substituír a calquera outra traballadora social do Concello de Samos, nos casos de vacacións, permisos, ausencias, baixas laborais e mentres dure esa situación, percibindo por iso a compensación económica que legalmente proceda. En ningún caso esa substitución poderá dar lugar o incumprimento da xornada de traballo máxima legalmente establecida.

-Duración: o nomeamento será por seis meses

2. RETRIBUCIÓN

Serán as correspondentes ao grupo A2, CD nivel 21 a media xornada e complemento específico 349,59 €

3. REQUISITOS DO/AS ASPIRANTES

Segundo o artigo 56 do RDL 5/2015, de 30 de outubro, da lei do Estatuto Básico do Empregado Público e o artigo 50 da lei 2/2015, de 29 de abril, do empregado público de Galicia, para poder participar nos procesos selectivos será necesario:

a. Ter nacionalidade española, ou ter nacionalidade doutro Estado sempre que se cumpran os requisitos do artigo 57 da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, respecto do acceso ao emprego público de nacionais doutros estados.

b. Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, de ser o caso, da idade máxima de xubilación forzosa.

c. Non padecer enfermidade, nin estar afectado/a por limitación física ou psíquica que sexa incompatible co desenvolvemento das funcións propias da praza obxecto desta convocatoria.

d. Non estar separado/a, mediante expediente disciplinario do servizo ó Estado, ás Comunidades Autónomas ou ás Entidades Locais, nin estar inhabilitado/a para o exercicio das funcións públicas. No caso de ser nacional doutro Estado, non estar inhabilitado/a ou en situación equivalente, nin estar sometido/a a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos, o acceso ó emprego público.

e. Non estar afectado/a por ningún dos motivos de incompatibilidade recollidos na lexislación vixente sobre incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.

f. Titulación: Para participar no proceso de selección será requisito estar en posesión do título de Diplomado ou Grao en Traballo Social.

g. Acreditación do coñecemento da lingua galega.

Os/as aspirantes acreditarán o coñecemento da lingua galega mediante diploma, certificado ou curso homologado polo órgano competente en materia de política lingüística (nivel de Celga 4 ou equivalente)

En defecto da acreditación anterior, os/as aspirantes deberán realizar unha proba escrita ao comezo do proceso de selección, con carácter eliminatorio, que consistirá na tradución dun texto do galego ao castelán e na tradución doutro texto do castelán ao galego.

h. Estar en posesión do permiso de conducir tipo B

4. ANUNCIO DA CONVOCATORIA, SOLICITUDES E ADMISIÓN DOS ASPIRANTES

O anuncio de convocatoria e as bases íntegras faranse públicas no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. A data da súa publicación será a que serva para computar o prazo para a presentación de solicitudes. Todo iso, sen prexuízo de que as bases íntegras se publiquen no taboleiro de anuncios da sede electrónica do Concello, no enlace concellosamos.sedelectronica.gal, e no taboleiro de anuncios físico do concello.

As restantes publicacións faranse no taboleiro de anuncios (sede electrónica e casa consistorial) aos efectos do disposto no artigo 45.1 b) da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

As instancias para poder tomar parte neste proceso selectivo faranse mediante o modelo que figura como anexo á presente convocatoria (Anexo II), dirixido á Sra. Alcaldesa, e presentaranse no Rexistro Xeral do Concello en horario de atención ao público (luns a venres de 9:00 a 14:30 horas) **ou a través das formas establecidas no artigo 16.4 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, no prazo de cinco días hábiles contados a partir do día seguinte ó da publicación do anuncio da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia. Se o último día de prazo coincide con sábado, domingo ou festivo, entenderase que o prazo remata o primeiro día hábil seguinte**

Cando se envíe a documentación polos medios do art. 16.4 da Lei 39/2015, e co fin de axilizar os trámites, deberase remitir dentro do prazo de presentación de solicitudes, a instancia selada na oficina de correos/ou Rexistro Xeral de Entrada correspondente ao correo electrónico concellosamos@concellosamos.gal.

Coa solicitude (Anexo II) acompañarase a seguinte documentación:

- 1.- Copia compulsada do documento nacional de identidade, en vigor, respecto dos aspirantes que posúan a nacionalidade española, do documento de identidade do país de orixe ou pasaporte para os aspirantes nacionais dos países membros da Unión Europea e do pasaporte e o certificado ou tarxeta de residencia.
- 2.- Copia compulsada certificado de coñecemento de lingua galega Celga 4 (ou certificado de validación das materias de lingua galega, de acordo co previsto na Orde do 10 de febreiro de 2014 pola que se modifica a Orde do 16 de xullo de 2007, pola que se regulan os certificados oficiais acreditativos dos niveis de coñecemento da lingua galega). As persoas aspirantes que non presenten esta acreditación deberán realizar a proba de lingua galega prevista na fase de oposición.
- 3.- Copia compulsada da titulación esixida para a praza ou Certificado correspondente espostos no epígrafe 3f) das presentes bases.
- 4.- Copia compulsada do permiso de conducir tipo B.

Os erros de feito que puideran advertirse, poderán rectificarse en calquera momento, de oficio ou a petición do interesado.

Non obstante o sinalado, a presentación de instancias fóra do prazo establecido non será emendable e suporá a exclusión do procedemento selectivo.

No prazo máximo de un (1) mes, contado a partir do día seguinte ao da finalización do prazo para presentar as instancias, a alcaldesa ditará resolución na que se aprobe a lista provisoria admitindo ou excluindo aos solicitantes e indicando a causa de exclusión, neste último caso e se abrirá un prazo de DOUS (2) días hábiles para a emenda de defectos. Este prazo de emenda de defectos comezará a contarse desde o día seguinte ao da publicación da resolución da alcaldesa no taboleiro de anuncios desta entidade local. Rematado o prazo de emenda, ditarase resolución nun prazo de 2 días hábiles elevando a definitiva a lista de admitidos e excluídos, así como a data e hora na que se constituirá o Tribunal cualificador. No caso de que non houbera candidatos excluídos, a lista provisional elevarase automaticamente a definitiva.

Contra a resolución da alcaldesa pola que se declaren definitivamente excluídos do proceso selectivo, o/a interesado/a poderá interpoñer recurso de reposición no prazo de un mes, a contar desde o día seguinte á publicación no taboleiro de anuncios da devandita resolución, ou ben directamente o recurso contencioso-administrativo, no de dous meses desde a citada data.

No se poderá interpoñer recurso contencioso-administrativo ata que sexa resolto expresamente o recurso de reposición ou se producise a súa desestimación presunta.

5. PROCEDEMENTO DE SELECCIÓN

O proceso de selección será a través de oposición libre, de conformidade co art. 56.2 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia.

Queda xustificado o sistema selectivo pola transcendencia das labores e funcións de auxilio administrativo na organización, competencias e responsabilidades municipais, o que precisa un perfil de aspirante de idoneidade e capacidade, polo que se realiza unha fase de oposición cun exercicio de carácter teórico tipo test e unha entrevista persoal.

No Decreto de Alcaldía no que se declare aprobada a lista definitiva de aspirantes admitidos e excluídos, designarase aos membros do Tribunal así como a data na que se constituirá e a hora e lugar para a realización do primeiro exercicio da fase oposición.

Os/as aspirantes deberán presentarse para a realización de cada exercicio provistos do DNI ou documento oficial fidedigno (pasaporte, carné de conducir...), acreditativo da súa identidade, a xuízo do tribunal. En calquera momento os aspirantes poderán ser requiridos polo tribunal correspondente coa finalidade de acreditar a súa personalidade.

Os/as aspirantes serán convocados para cada execicio nun único chamamento, sendo excluídos do proceso selectivo aqueles que non comparezan ás probas.

O chamamento para os posteriores exercicios farase mediante publicación por parte do órgano de selección na sede electrónica e no taboleiro de anuncios da Corporación, con 72 horas de antelación, polo menos, ao seu comezo cando se trate dun novo exercicio. Excepcionalmente, os diferentes exercicios poderanse facer en unidade de acto sempre e cando se acorde por petición expresa unánime dos candidatos

A) OPOSICIÓN: (máximo 12 puntos)**1. Proba de coñecementos e aptitudes, que terá carácter eliminatorio (Máximo 10 puntos).**

Esta proba consistirá en contestar por escrito un cuestionario tipo test de 20 preguntas con tres respostas posibles alternativas cada unha, das que soamente unha é correcta. Cada resposta correcta será puntuada con 0,50 puntos. As respostas incorrectas descontan 0,10 puntos. Para superar esta proba, de carácter obrigatorio e eliminatorio, será necesario acadar unha puntuación mínima de 5 puntos. A puntuación máxima será de 10 puntos. O contido da proba estará relacionado cos temas que recolle o temario anexo (Anexo I) a estas bases.

A data e o lugar de realización da proba escrita será publicada na lista definitiva de aspirantes admitidos e excluídos xunto coa composición do Tribunal.

O tempo máximo será de 30 minutos.

2. Entrevista personal (Máximo 2 puntos)

A finalidade desta proba é avaliar a adecuación das persoas aspirantes ao posto convocado, valorando a súa dispoñibilidade, competencias profesionais, actitudes e aptitudes necesarias para o correcto desempeño das funcións propias do posto no ámbito da administración local.

A realización desta proba é de carácter obrigatorio pero non eliminatoria a efectos de acadar unha puntuación mínima.

3. Proba de galego:

Estarán exentas de realizar este exercicio as persoas aspirantes que acreditasen documentalmente xunto coa solicitude estar en posesión do certificado de coñecemento de lingua galega (CELGA 4, ou a súa validación correspondente).

As persoas aspirantes que non acreditasen coa documentación presentada o certificado de coñecemento de galego requirido para cada posto, segundo o exposto na base 3 g), deberán realizar unha proba de galego (escrita), cuxo nivel se corresponderá co esixido para o posto correspondente.

Para superar este exercicio será necesario acadar o resultado de apto/a.

6. TRIBUNAL.

Segundo o artigo 59 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, en relación co artigo 60 do Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado polo RD Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, e de paridade entre mulleres e homes.

O órgano de selección será designado polo órgano municipal competente e estará constituída por un/unha presidente/a, un/unha secretario/a e tres vogais.

A composición aprobarase por decreto da Alcaldía.

Todos os membros do tribunal deberán ser funcionarios de carreira ou fixos laborais que posúan unha titulación igual ou superior á requirida na praza/posto de traballo obxecto da convocatoria.

Para a válida constitución do tribunal, aos efectos da celebración de sesións, deliberacións e toma de acordos, requirirase a presenza da metade, polo menos, dos seus membros titulares, e obrigatoriamente do/a presidente/a e do/a secretario/a.

As decisións adoptaranse pola maioría de votos dos membros presentes, resolvendo en caso de empate o voto de calidade do/a presidente/a do tribunal.

Os membros do tribunal deberán absterse de intervir, notificándollo á autoridade que os convocou, e as persoas aspirantes poderán recusalos cando coincidan as circunstancias prevista no artigo 23 e 24 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público.

O órgano de selección resolverá todas as cuestións derivadas da aplicación das bases durante o desenvolvemento do proceso selectivo.

7. RELACIÓN DE APROBADOS.

O Tribunal publicará no taboleiro de anuncios do concello e na páxina web a puntuación total do proceso selectivo, dispoñendo os aspirantes dun prazo de alegacións de dous (2) días hábiles contados a partir do seguinte ao da publicación.

De efectuarse alegacións, resolveranse polo Tribunal a efectos da proposta definitiva. De non existir, a proposta provisoria elevarase automaticamente a definitiva. Finalizado o proceso de selección elevarase ao órgano competente a proposta definitiva para que dite Resolución cos candidatos seleccionados, precisándose que non poderá superarse o número de prazas vacantes convocadas

Non se poderá propoñer a máis dunha persoa por praza convocada. No caso de empate nas puntuacións totais de dúas ou máis persoas aspirantes, resolverase: en primeiro lugar pola persoa que obtivese a maior puntuación na proba de coñecementos e aptitudes, no caso de persistir o empate, a persoa que maior número de preguntas acertara na proba de coñecementos e aptitudes e por último en caso de persistir o empate a persoa que maior tempo leve en posesión da titulación requirida para o posto.

Elaborarase unha lista de suplentes con todas as persoas aspirantes que superaran o proceso selectivo, por orde decrecente de puntuación, de xeito que esta sirva para aqueles supostos en que sexa preciso realizar unha nova contratación, no caso de que algún dos aspirantes inicialmente propostos para a súa contratación renunciase a ela ou non acreditase estar en posesión dos requisitos esixidos, ou naqueles casos nos que a persoa titular da praza non poda ocupar o posto de maneira temporal por motivos xustificadas.

As chamadas aos compoñentes da listaxe realizaranse telefonicamente, con un máximo de tres chamadas en dous días hábiles. O funcionario que realice ditas chamadas deixará unha dilixencia no expediente.

A non incorporación por calquera motivo ao posto de traballo, salvo nos supostos de baixas médicas contrastadas, suporán a exclusión automática da listaxe, pasando a chamar ao seguinte da listaxe.

No suposto de incorporación a bolsa e cese por incorporación do titular, a persoa cesada volverá ao posto que lle corresponde na listaxe.

A persoa que está de baixa por motivos médicos conservará o seu posto no momento de recibir a alta médica.

No caso de quedar deserto o proceso selectivo ou incompleto o número de postos para cubrir, a alcaldesa queda autorizado a convocalo novamente tantas veces for necesario.

8. NOMEAMENTO.

Á vista da proposta do tribunal de selección, a Alcaldía ditará unha resolución do procedemento selectivo de nomeamento ao candidato/a que conste en primeiro lugar ao obxecto de proceder á toma de posesión e á alta na Seguridade Social.

A persoa seleccionada deberán achegar, no prazo máximo que se indicará no acordo de resolución, a documentación requirida (copia do DNI, copia da Tarxeta da Afiliación á Seguridade Social, certificado do número de conta, declaración xurada sobre o cumprimento dos requisitos para ser contratado).

No caso de renuncia ou ben si no prazo indicado, e salvo circunstancias de forza maior, a persoa aspirante non presentara a documentación esixida, ou se comprobase que non reúne os requisitos esixidos, non poderá ser contratada e quedarán anuladas todas as súas actuacións, sen prexuízo das responsabilidades a que houbera lugar.

Neste caso a Alcaldía poderá nomear á persoa aspirante seguinte na lista, que obtivera a mellor puntuación total, que deberá presentar, en tal caso, a documentación antes sinalada.

A persoa seleccionada será contratada e comezará a prestar servizos na data que lle indique a Alcaldía.

9. PROTECCIÓN DE DATOS.

As persoas aspirantes, mediante a participación no referido proceso, dan o seu consentimento para que a Administración actuante proceda ao tratamento do seus datos de carácter persoal para o correcto desenvolvemento do proceso selectivo, conforme a LOPD 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos de carácter persoal e o seu RGPD. Os datos pasarán a formar parte dun ficheiro xestionado polo departamento de persoal do Concello Samos, con sede na praza de España, nº1, onde poderán exercer en todo momento os dereitos de acceso, rectificación, cancelación e, se é o caso, o de oposición.

10. CARÁCTER VINCULANTE DAS BASES

As bases desta convocatoria vinculan á Administración municipal, ao tribunal cualificador e as persoas aspirantes que participen nos procesos selectivos convocados.

11. IMPUGNACIÓN.

Contra as presentes bases, sendo que o seu acordo aprobatorio é definitivo en vía administrativa, poderase interpor polos interesados lexitimados os seguintes recursos:

- Con carácter potestativo recurso de reposición ante o mesmo órgano que ditou o acto recorrido en prazo de un mes a contar dende o día seguinte ao da publicación no B.O.P. do anuncio da convocatoria. Se transcorrerá un mes dende o día seguinte ó da interposición do recurso de reposición sen que este fora resolto, poderá entenderse que foi desestimado e interpor recurso contencioso-administrativo á súa elección ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo no prazo de seis meses.

- Recurso contencioso-administrativo á súa elección ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo dentro do prazo de dous meses contados dende o día seguinte ao da publicación no B.O.P. do anuncio da convocatoria.

Contra cantos actos administrativos se deriven das bases e da actuación do Tribunal, poderán ser interpostos polos interesados os oportunos recursos nos casos e na forma establecidas na Lei 39/2015, de 1 de outubro, e na Lei 29/1998, de 13 de xullo, reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa.

Samos, 30 de xullo de 2026. A alcaldesa - presidenta, María Jesús López López.

ANEXO I: TEMARIO

PARTE COMÚN:

1. A Constitución Española. Preámbulo, Títulos Preliminar e Primeiro.
2. O concello. Elementos que o constitúen. Competencias do concello.
3. A organización municipal. O alcalde, o pleno, a xunta local de goberno, os tenentes de alcalde e os concelleiros delegados. Distribución de competencias. Funcionamento dos órganos colexiados.
4. O Regulamento de Servizos das Corporacións Locais.
5. O expediente administrativo. O procedemento administrativo e as súas fases. O acto administrativo. Recursos contra os actos administrativos
6. A potestade regulamentaria das entidades locais. Regulamentos ordenanzas e bandos. As ordenanzas fiscais. Contido e procedemento de elaboración.
7. O persoal ao Servizo das Corporacións Locais. O Texto Refundido Estatuto Básico do Empregado Público: Clases de persoal, e graos, retribucións, dereitos e deberes, faltas, sancións, procedemento sancionador.

PARTE ESPECÍFICA.

1. Lei 13/2008, do 3 de decembro de SS.SS. de Galicia. Estrutura, Niveis de Atención, SS.SS. Comunitarios Básicos, SS.SS. Comunitarios Específicos, SS.SS. Especializados, Equipo profesional de SS.SS.. Profesional de referencia e Tarxeta Social Galega
2. O traballo social nos servizos sociais comunitarios básicos. Decreto 99/2012 do 16 de marzo, polo que se regulan os SS.SS. Comunitarios e o seu Financiamento. Conceptos Xerais
3. Dependencia, Lei 39/2006 de 14 de Decembro. Sistema Galego de Atención á Dependencia. O papel do traballador social no proceso de valoración de dependencia e na elaboración dp Programa Individual de Atención . Catalogo de servizos e prestacións de atención á dependencia en Galicia.
4. Servizos e Prestación dos Sistema de Atención á Dependencia.
5. La Ley 3/2011, de 30 de junio, de apoyo a la familia y a la convivencia de Galicia. (
6. Normativa autonómica de prevención e tratamento da violencia de xénero. Lei galega 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. Protocolos de actuación. Equipamentos, programas e recursos.
7. O Plan Concertado: finalidades, obxectivos e prestacións.
8. Lei 10/2013 do 27 de novembro de Inclusión Social de Galicia. Obxecto e natureza. Tipoloxía das axudas. RISGA e AIS
9. ORDE do 22 de xaneiro de 2009 por la que se regula o Servizo de Axuda no Fogar en Galicia.
10. A Teleasistencia e o programa “xantar na casa”. Obxectivos e funcións
11. Orde do 1 de abril de 2013 pola que se aproba o modelo de informe social unificado para a área de dependencia, discapacidade e promoción da autonomía persoal e se aproba a súa utilización no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia.
12. Deontoloxía do Traballo social, código ético do traballador/a social.
13. Metodoloxía e Traballo Social. Concepto e fases do Método Básico
14. O/a Traballador/a Social na Planificación: elaboración de Programas e Proxectos Sociais.
15. Instrumentos do traballo social: o informe social.
16. Ferramentas informáticas para o TS: SIUSS, SIGAD, HSUE E MATIASS: Concepto e finalidade

ANEXO II: MODELO DE SOLICITUDE PARA PARTICIPAR NO PROCESO SELECTIVO PARA CUBRIR UNHA PRAZA DE TRABALLADOR/A SOCIAL COMO FUNCIONARIO/A INTERINO/A DURANTE 6 MESES A MEDIA XORNADA NO CONCELLO DE SAMOS

1º. Apelido:	D.N.I.:
2º. Apelido:	Teléfono:
Nome:	Móbil:
Enderezo:	e-mail:
Poboación, provincia e C.P.	

EXPOÑO:

Enterado/a da convocatoria pública realizada polo concello de Samos no Boletín Oficial da Provincia para cubrir unha praza TRABALLADOR/A SOCIAL COMO FUNCIONARIO/A INTERINO/A DURANTE 6 MESES A MEDIA XORNADA NO CONCELLO DE SAMOS

DECLARO:

PRIMEIRO.- Que coñezo e acepto na súa integridade as bases que rexen a convocatoria e que reúno tódalas condicións esixidas polas mesmas para participar neste proceso selectivo.

SEGUNDO.- Que non estou afectado por ningún dos motivos de incompatibilidade recollidos na lexislación vixente sobre incompatibilidades do persoal ó servizo das administracións públicas, que non padezo enfermidade ou eiva física ou psíquica que impida o desempeño das funcións ou tarefas correspondentes á praza á que opto e que non estou separado/a mediante expediente disciplinario do servizo ao Estado, ás Comunidades Autónomas ou ás Entidades Locais, nin estar inhabilitado para o exercicio das funcións públicas; - no caso de ser nacional doutro Estado-, de que non estou inhabilitado ou en situación equivalente, nin estou sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que me impida, no meu Estado, nos mesmos termos, o acceso ao emprego público.

TERCEIRO.- Que autorizo ao Concello de Samos para a publicación dos meus datos persoais (nome, apelidos e D.N.I.) e das posibles causas de exclusión, no taboleiro de anuncios do Concello e na páxina web do Concello e calquera outro medio que se estime, aos ser a publicidade un dos principios legais que debe observarse nos procedementos de selección.

CUARTO: Que achega a seguinte documentación:

- Copia compulsada do DNI ou pasaporte
- Copia compulsada do título esixido para participar no procedemento selectivo.
- Copia compulsada do carnet de conducir tipo B

SOLICITO :

A miña inclusión no proceso selectivo, convocado polo Concello de Samos.

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable do tratamento	CONCELLO DE SAMOS
Finalidade do tratamento	Tramitación da solicitude de participación no proceso selectivo, avaliación da documentación presentada, xestión do proceso e realización dos trámites derivados do mesmo
Lexitimación para o tratamento	Cumprimento dunha misión realizada en interese público conforme o disposto no artigo 6.1.e) do Regulamento xeral de protección de datos (RXPd), con base no disposto na Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, e fundamentada nun interese público esencial (artigo 9.2.g) do RXPd)
Comunicación de Datos	Os datos identificativos das persoas excluídas e admitidas serán publicados no taboleiro de anuncios e na sede electrónica do Concello
Exercicio de dereitos	Ten dereito a acceder, rectificar e suprimir os datos, así como calquera outro dereito que lle corresponda dirixindo a súa solicitude a concellosamos@concellosamos.gal ou a través da sede electrónica do Concello de Samos
Contacto do DPD	dpdcooperacionconcellos@deputacionlugo.org
Información adicional	Pode consultar máis información en https://concellosamos.sedelectronica.gal/privacy.1

Asdo:

En Samos, a de de 2026

SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA DO CONCELLO DE SAMOS.”

R. 2067

O VICEDO

Anuncio

O Pleno do Concello, na sesión ordinaria celebrada o día 29 de xullo de 2026, aprobou inicialmente o expediente nº 6/26 de modificación de créditos do presuposto municipal vixente e modificación do cadro de persoal funcional de carreira. Dando cumprimento ó preceptuado no artigo 177.2 en relación co artigo 169.1 do Real decreto lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da lei reguladora das facendas locais, expónse ó público por prazo de 15 días na Secretaría-Intervención deste Concello, a fin de que durante o mesmo, que se computará a partir do día seguinte ó da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, se poidan formular as reclamacións que se consideren pertinentes, as cales deberán ser dirixidas ó Sr. Alcalde-Presidente deste Concello.

O Vicedo, 30 de xullo de 2026.- O alcalde, José Jesús Novo Martínez.

R. 2068

VIVEIRO

Anuncio

D^a. MARÍA CARMEN GUEIMUNDE GONZÁLEZ, Alcaldesa-Presidenta do Excmo. Concello de VIVEIRO, en virtude das atribucións que me confiren os artigos 21 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das Bases do Réxime Local e 61 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia.

Vista a Resolución de data 27 de novembro de 2024, na que se acordou a estimación dun recurso presentado, en relación ao proceso selectivo excepcional que se convocou para o ingreso en prazas de funcionario de carreira ou persoal laboral fixo no Concello de Viveiro, incluídas na Oferta de Emprego Público do ano 2022 – Taxa adicional de estabilización de emprego temporal (Disposición Adicional 6ª e 8ª da Lei 20/2021, do 28 de decembro), cota xeral, sistema concurso, acceso libre, en relación co proceso selectivo para a cobertura de quince prazas de “ADMINISTRATIVO/A” funcionario de carreira, no que afectaba á orde de aspirantes non seleccionados que confeccionaban a lista de emprego, acordando proceder á modificación de dita lista.

Visto que se detectou erro na publicación do anuncio, do antedito acordo, erro que se trasladou aos anuncios sucesivos publicados en relación á lista de emprego, incluída a publicación do anuncio da Resolución na que se decretou a orde de prelación da aplicación da lista de emprego da orde de aspirantes non seleccionados modificada.

Conforme ao disposto no artigo 109 da LPACAP procede a corrección dos erros de feito detectados.

RESOLVO

PRIMEIRO.- Proceder á corrección dos erros detectados, debendo quedar a lista de emprego do proceso selectivo excepcional, conforme á prelación acordada na Resolución de data 24 de febreiro de 2025, unha vez correxidos os erros, co seguinte contido:

ORDE	APELIDOS E NOME	TOTAL PUNTUACIÓN
1	RELLO LÓPEZ OSCAR	28,960
2	GONZÁLEZ VECÍN BEATRIZ	28,480
3	RAMOS SIABA MARÍA MAGDALENA	28,120
4	FANEGO CANDIA LUCÍA	27,140
5	VALIELA ÁLVAREZ MARÍA	26,720
6	FIGUEIRAS FIGUEROA FRANCISCO JAVIER	25,040
7	ROUCO LLANDERROZAS GLORIA	24,760
8	PERNAS VIGO MARÍA RITA	23,600

9	DORADO FERNÁNDEZ RUTH MÓNICA	22,760
10	MARTÍNEZ ROUCO INÉS	22,320
11	SIXTO PERNAS MARÍA FE	22,300
12	CARRODEGUAS TRASANCOS ANA BELÉN	22,100
13	FUNGUEIRIÑO PAZOS JOSE LUIS	21,980
14	PÉREZ SANTOS MARÍA	21,800
15	BAÑO COUCEIRO SONIA	21,440
16	REGO MARTÍNEZ VANESA	21,440
17	QUELLE ARAMBURO MARÍA PALOMA	21,289
18	PEÑA VARGAS ANABEL	20,840
19	FEAL JIMENEZ NOELA	20,840
20	MÉNDEZ SALGADO ANTONIO	20,720
21	ALONSO AMIEIRO RAMONA	20,000
22	ARRIBAS CASADIEGO MAGDELIS	20,000
23	BARCON BÉN VERÓNICA	20,000
24	CALVO TORQUEMADA EVA MARÍA	20,000
25	CUPEIRO COTARELO NURIA	20,000
26	DÍAZ TORRÓN CRISTINA	20,000
27	FERRO RIVERA FÁTIMA	20,000
28	GARCÍA BARRO MARIA VITA	20,000
29	GARCIA RODRIGUEZ MARÍA TERESA	20,000
30	MURÚA LORENZO MARÍA	20,000
31	PAZ PEREIRA BIBIANA	20,000
32	PEREIRA CAMBEIRO FRANCISCO JAVIER	20,000
33	PÉREZ MARTÍNEZ MARÍA GUADALUPE	20,000
34	PERNAS QUIROGA MARTA	20,000
35	RANDO GARCÍA MARÍA DEL CAMINO	20,000
36	RODRÍGUEZ CABAÑAS MIGUEL	20,000
37	RODRÍGUEZ PÉREZ VERÓNICA	20,000
38	RODRÍGUEZ VILLARES ESTEFANIA	20,000

39	SALGADO SANFIZ ALBERTO	20,000
40	SÁNCHEZ PERNAS BEGOÑA	20,000
41	TEIJEIRO MURIAS MARÍA ISABEL	20,000
42	TORRE MAHÍA LÍDIA	20,000
43	PAZ FERNÁNDEZ LIA	19,243
44	MERA RAMIL ROCIO	18,327
45	CORNADO RODRÍGUEZ LUCÍA	17,077
46	ESQUERDEIRO CABARCOS LUCÍA	16,630
47	LOZANO LÓPEZ LAURA	15,827
48	DÍAZ LÓPEZ EVA	13,329
49	TRASANCOS SOTO MARTA MARÍA	12,977
50	FRAGA PEDREIRA DAVID	12,959
51	LÓPEZ OTERO JOSÉ ANTONIO	12,245
52	EXPÓSITO YAÑEZ MARÍA LUISA	10,996
53	YAÑEZ MARTINEZ NAZARET	7,840
54	FERNÁNDEZ GARCÍA PAULA MARÍA	7,164
55	CASTRO VILLANUEVA MANUEL	6,498
56	EXPOSITO CAO MONTSERRAT	5,810
57	OTERO ABAD XIANA	4,998
58	RODRÍGUEZ BALTAR MARÍA ALMUDENA	3,920
59	GONZÁLEZ CASAL LAURA	1,610
60	CHAO PARAPAR MAIKEL	1,500
61	MÉNDEZ RODRÍGUEZ ALICIA ISABEL	1,000
62	CHAO RAMOS ANDREA	0,750
63	MARTÍN LESTEGAS ISABEL	0,500
64	SEIJO GONZÁLEZ MARÍA JOSÉ	0,500
65	ALVAREZ TRASANCOS ERIKA	0,000
66	ALVÁREZ TRASANCOS SONIA	0,000
67	BLANCO CANOURA SARAY	0,000
68	LOPEZ RIVEIRA CLAUDIA	0,000

69	MARTÍNEZ VARELA MARÍA JOSEFA	0,000
70	NOVOA MARTÍNEZ ELIAS	0,000
71	RODRÍGUEZ TEIJEIRO DANIEL	0,000
72	SAN ISIDRO VÁZQUEZ MARTA	0,000

SEGUNDO.- Publicar no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, no taboleiro de anuncios do Concello, na páxina web municipal e no taboleiro de anuncios dixital da sede electrónica, a presente lista de emprego correxida.

Mándoo e asínoo en

Viveiro, 28 de xullo de 2026.- A alcaldesa, D.^a María Carmen Gueimunde González. Ante min, a secretaria, ós efectos do artigo 3.2 do Real Decreto 128/2018, D.^a María Luz Balsa Rábade.

R. 2069

XOVE

Anuncio

APROBACIÓN DEFINITIVA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DA TAXA POLO OUTORGAMENTO DE LICENZAS E O SOMETEMENTO AO RÉXIME DE COMUNICACIÓN PREVIA OU DECLARACIÓN RESPONSABLE EN MATERIA DE ACTIVIDADES NO CONCELLO DE XOVE

Ao non haberse presentado reclamacións durante o prazo de exposición ao público, queda automaticamente elevado a definitivo o acordo plenario provisional acadado en sesión ordinaria de pleno celebrada o 1 de xuño de 2026, sobre aprobación da ORDENANZA FISCAL

REGULADORA DA TAXA POLO OUTORGAMENTO DE LICENZAS E O SOMETEMENTO AO RÉXIME DE COMUNICACIÓN PREVIA OU DECLARACIÓN RESPONSABLE EN MATERIA DE ACTIVIDADES NO CONCELLO DE XOVE, cuxo texto íntegro se fai público, para o seu xeral coñecemento e en cumprimento do artigo 17.4 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo.

PREÁMBULO

I. Marco Normativo e Necesidade da Adaptación

A evolución constante do marco legal que regula a intervención administrativa na implantación e exercicio de actividades económicas fixo necesaria unha revisión profunda da fiscalidade local. A **Directiva 2006/123/CE** (Directiva de Servizos) e a súa trasposición ao ordenamento xurídico español a través da **Lei 17/2009** e a **Lei 25/2009**, estableceron o principio xeral de que o acceso ás actividades de servizos e o seu exercicio realizarase sen necesidade de autorización previa, substituíndoa, con carácter xeral, por mecanismos de control a posteriori.

No ámbito autonómico, a **Lei 9/2013, do 19 de decembro, do emprendemento e da competitividade económica de Galicia**, supuxo un fito fundamental ao xeneralizar o réxime de **comunicación previa** e **declaración responsable**, limitando a licenza municipal directa a supostos moi específicos relacionados coa seguridade, a saúde pública ou a protección do patrimonio.

II. Xustificación da Nova Ordenanza

O Concello de Xove, consciente da necesidade de dinamizar o tecido económico local e de simplificar os trámites administrativos para a veciñanza e as empresas, require dunha ferramenta fiscal que se compase con esta realidade procedemental. A vixente regulación tributaria municipal quedou desfasada fronte aos novos modelos de intervención, o que xera inseguridade xurídica e dificultades na xestión tributaria.

III. Estrutura e Obxectivos

A ordenanza estrutúrase para dar resposta á heteroxeneidade de actividades que se poden desenvolver no termo municipal, dende as pequenas aperturas comerciais ata as grandes actividades industriais. O obxectivo final é dotar ao Concello de Xove dunha norma moderna, áxil e transparente que, ao tempo que garante o financiamento dos servizos públicos de inspección e control, facilite o emprendemento e o desenvolvemento económico de Xove.

ARTIGO 1. FUNDAMENTO E NATUREZA

Ao abeiro do disposto nos artigos 15 a 27 e 57 do texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, e do artigo 106 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, o Concello de Xove establece a TAXA POLO OUTORGAMENTO DE LICENZAS E O SOMETEMENTO AO RÉXIME DE COMUNICACIÓN PREVIA OU DECLARACIÓN RESPONSABLE MATERIA DE ACTIVIDADES NO CONCELLO DE XOVE

A taxa ten natureza tributaria e esíxese pola realización de actividades administrativas de competencia municipal que se refiren, afectan ou benefician de modo particular ás persoas interesadas, sen que tales actuacións poidan ser prestadas polo sector privado nin teñan carácter voluntario para quen pretenda o exercicio da actividade.

ARTIGO 2. FEITO IMPOÑIBLE

Constitúe o feito impoñible da taxa a actividade municipal, técnica e administrativa, dirixida a verificar, comprobar, controlar, informar, tramitar, resolver e, de ser o caso, inspeccionar, os expedientes relativos ao exercicio de actividades e á apertura de establecementos, cando tal intervención resulte esixible pola normativa vixente.

En particular, quedan comprendidas no feito impoñible as seguintes actuacións:

- a) A verificación dos actos suxeitos a licenza en materia de **espectáculos públicos e actividades recreativas** e, de ser o caso, o outorgamento da correspondente licenza.
- b) A actividade municipal dirixida a comprobar que os espectáculos públicos e actividades recreativas sometidos a declaración responsable **se axustan á normativa aplicable**.
- c) A actividade municipal dirixida a comprobar que as actividades sometidas a comunicación previa se axustan á normativa aplicable.
- d) A comprobación e verificación dos cambios de titularidade das actividades ou establecementos xa habilitados, sempre que non comporten modificacións substanciais da actividade, das instalacións ou das condicións de exercicio.

Nos supostos de desistimento da solicitude ou de caducidade do expediente por causa imputable á persoa obrigada tributaria, devindicarase o 50 por cento da cota que corresponda sempre que o Concello tivese iniciado actuacións técnicas ou administrativas no expediente.

ARTIGO 3. SUPOSTOS DE NON SUXEIÇÃO

Non estarán suxeitos á taxa:

- a) Os cambios de denominación social que non impliquen alteración da personalidade xurídica do titular nin modificación ningunha da actividade.
- b) As actuacións internas de mero mantemento ou conservación que non requiran comprobación municipal en materia de actividade.

ARTIGO 4. SUXEITOS PASIVOS

Serán suxeitos pasivos, en concepto de contribuíntes, as persoas físicas ou xurídicas e as entidades a que se refire o artigo 35.4 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria, que soliciten a licenza, presenten a declaración responsable ou a comunicación previa, promovan o cambio de titularidade, insten a tramitación da reforma ou modificación non substancial, ou resulten beneficiadas pola actividade administrativa municipal gravada

ARTIGO 5. RESPONSABLES

Responderán solidaria ou subsidiariamente das obrigas tributarias as persoas e entidades nos supostos previstos nos artigos 41 a 43 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria.

ARTIGO 6. COTA TRIBUTARIA

1. A taxa esixírase en réxime de cota fixa, segundo a actuación administrativa efectivamente promovida, consonte ás seguintes tarifas:

- a) Procedementos sometidos a licenza: 320,00 euros.
- b) Procedementos sometidos a declaración responsable: 130,00 euros.
- c) Procedementos sometidos a comunicación previa: 110,00 euros.
- d) Cambios de titularidade: 55,00 euros.

2. Cando unha mesma solicitude ou presentación dea lugar a varias actuacións diferenciadas, aplicárase a tarifa correspondente á actuación principal e, se procede, acumularanse as restantes actuacións cando comporten unha actividade municipal adicional autónoma e diferenciada.

3. Nos supostos de desestimento ou caducidade por causa imputable á persoa obrigada tributaria, aplicárase o **100 por cento da cota** que correspondería segundo os apartados anteriores.

4. De conformidade cos criterios específicos establecidos no presente apartado e en atención a criterios xenéricos de capacidade económica, nos termos do artigo 24.4 do texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, nos supostos que se indican a continuación aplicáranse as seguintes tarifas especiais, expresadas como porcentaxe das tarifas xerais previstas no apartado primeiro do presente artigo.

A aplicación destas tarifas especiais constitúe unha modulación da cota tributaria por razóns xenéricas de capacidade económica, sen alterar o feito impoñible nin a actividade administrativa municipal que serve de

fundamento á taxa. En todo caso, a tarifa resultante mantense por debaixo do custo real ou previsible do servizo e queda suxeita á acreditación dos requisitos establecidos neste apartado.

a) Persoas traballadoras autónomas mozas.

O importe da tarifa ascenderá ao **15 por cento** das tarifas xerais establecidas no apartado primeiro do presente artigo cando o suxeito pasivo sexa unha persoa física dada de alta no réxime especial da Seguridade Social dos traballadores por conta propia ou autónomos, ou na mutualidade alternativa que legalmente corresponda, que non teña cumpridos trinta e cinco anos na data de presentación da solicitude de licenza, da declaración responsable ou da comunicación previa, e que inicie no Concello de Xove unha nova actividade económica, empresarial ou profesional.

Esta tarifa especial xustifícase na menor capacidade económica inicial que, con carácter xeral, concorre na posta en marcha da actividade por parte de persoas emprendedoras novas.

A aplicación desta tarifa poderá solicitarse unha única vez por persoa interesada e exclusivamente respecto da primeira implantación ou inicio efectivo da actividade no termo municipal.

Os requisitos para a aplicación desta tarifa deberán acreditarse mediante:

- Documento nacional de identidade ou documento equivalente.
- Certificado ou resolución de alta no réxime especial da Seguridade Social dos traballadores autónomos, ou acreditación equivalente.
- Declaración responsable da persoa interesada de non ter exercido con anterioridade a mesma actividade no Concello de Xove nos doce meses inmediatamente anteriores, nin de continuar, baixo distinta titularidade formal, unha actividade preexistente.

b) PEMES de nova creación.

O importe da tarifa ascenderá ao **20 por cento das tarifas xerais** establecidas no apartado primeiro do presente artigo cando o suxeito pasivo sexa unha pequena ou mediana empresa de nova creación que inicie no Concello de Xove unha actividade suxeita á presente taxa.

Esta tarifa especial xustifícase na menor capacidade económica inicial que, con carácter xeral, concorre nas empresas de reducida dimensión durante a fase de implantación e inicio efectivo da actividade.

Para os efectos desta ordenanza, entenderase por PEME a empresa que ocupe a menos de 250 persoas e cuxo volume de negocios anual non exceda de 50 millóns de euros ou cuxo balance xeral anual non exceda de 43 millóns de euros.

Para os efectos desta ordenanza, entenderase por empresa de nova creación aquela respecto da cal non transcorresen máis de cinco anos desde a data de constitución da entidade ou, no caso de empresarios individuais, desde a data de alta no censo de empresarios, profesionais e retedores da Axencia Estatal de Administración Tributaria.

Non terán a consideración de PEMES de nova creación, para os efectos desta tarifa, as entidades ou actividades que constitúan a mera continuación, sucesión, transformación ou cambio de titularidade formal dun negocio xa existente, cando non exista unha verdadeira creación dunha actividade económica nova.

Os requisitos para a aplicación desta tarifa deberán acreditarse mediante:

- Escritura ou documento de constitución da sociedade ou entidade e, se procede, certificación da súa inscrición no rexistro correspondente.
- Certificado de situación censual expedido pola Axencia Estatal de Administración Tributaria ou documento equivalente acreditativo da data de inicio da actividade.
- Declaración responsable subscrita pola persoa representante da entidade, na que se faga constar:

a) que a empresa ten a condición de PEME;

b) que non transcorreran máis de cinco anos desde a súa constitución ou inicio; e

c) que a actividade para a que se solicita a aplicación da tarifa non constitúe a continuación nin a sucesión dunha actividade económica previamente exercida no Concello de Xove baixo outra titularidade formal.

c) Empresas cualificadas como iniciativa local de emprego ou incluídas en programas públicos de impulso á implantación empresarial.

O importe da tarifa ascenderá ao **20 por cento** das tarifas xerais establecidas no apartado primeiro do presente artigo cando o suxeito pasivo conte coa correspondente cualificación administrativa ou recoñecemento emitido polo órgano competente da Xunta de Galicia no marco de programas públicos de apoio á implantación empresarial, ao emprego ou á actividade económica local, sempre que a actividade implantada no Concello coincida substancialmente co proxecto previamente cualificado ou recoñecido.

Esta tarifa especial xustifícase na menor capacidade económica inicial propia de proxectos empresariais en fase de arranque, reforzada pola existencia dunha previa valoración administrativa da súa relevancia para o emprego, a actividade económica ou o desenvolvemento territorial.

Os requisitos para a aplicación desta tarifa deberán acreditarse mediante:

- Resolución administrativa de cualificación ou recoñecemento emitida polo órgano competente da Xunta de Galicia, ou certificación acreditativa equivalente.
- Memoria do proxecto e documentación identificativa da actividade a desenvolver no Concello.
- No seu caso, certificación municipal acreditativa da colaboración do Concello no procedemento correspondente.

d) Empresas tecnolóxicas de nova implantación no Concello.

O importe da tarifa ascenderá ao **40 por cento das tarifas xerais** establecidas no apartado primeiro do presente artigo cando o suxeito pasivo sexa unha empresa tecnolóxica de nova implantación no Concello de Xove.

Esta tarifa especial xustifícase na menor capacidade económica inicial que, con carácter xeral, presentan proxectos intensivos en investimento, innovación, desenvolvemento tecnolóxico e risco empresarial no momento de acceso á actividade.

Para os efectos desta ordenanza, terán a consideración de empresas tecnolóxicas aquelas cuxa actividade principal se basee, de modo substancial e verificable, na xeración, aplicación ou explotación intensiva de coñecemento científico, técnico ou dixital, na creación ou mellora relevante de produtos, procesos ou servizos, ou no desenvolvemento de modelos de negocio innovadores e escalables.

A condición de empresa tecnolóxica de nova implantación acreditarase mediante:

- Memoria explicativa do proxecto.
- Plan de empresa ou plan de negocio.
- No seu caso, documentación acreditativa da certificación como empresa emerxente emitida por ENISA (Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., S.A.), entidade estatal competente para avaliar o carácter innovador e escalable do proxecto empresarial conforme á Lei 28/2022, do 21 de decembro, e á súa normativa de desenvolvemento; ou da cualificación como iniciativa de emprego de base tecnolóxica (IEBT) recoñecida polo órgano competente da Xunta de Galicia, de acordo coa normativa autonómica aplicable. A presentación desta documentación terá a consideración de medio suficiente para ter por acreditada a condición de empresa tecnolóxica e innovadora para os efectos da aplicación da tarifa prevista neste apartado.

A aplicación desta tarifa requirirá informe técnico municipal no que se verifique a adecuación do proxecto á definición establecida neste apartado e a concorrencia dos requisitos documentais exixidos.

e) Asociacións e comisións de festas.

O importe da tarifa ascenderá ao **0 por cento das tarifas xerais** establecidas no apartado primeiro do presente artigo cando o suxeito pasivo sexa unha asociación ou unha comisión de festas que organice no Concello de Xove actividades recreativas ou espectáculos públicos de carácter artístico, cultural, deportivo ou análogo, sempre que tales actividades se promovan sen finalidade lucrativa.

Para os efectos deste apartado, entenderase que a actividade recreativa ou o espectáculo público promovido carece de finalidade lucrativa cando non teña por obxecto a obtención de beneficio económico e os eventuais ingresos que poidan obterse se destinen exclusivamente ao financiamento, mantemento ou desenvolvemento da propia actividade ou doutras actividades de análoga natureza promovidas pola propia entidade.

Os requisitos para a aplicación desta tarifa deberán acreditarse mediante:

- Documento acreditativo da constitución da asociación ou, no caso das comisións de festas non formalmente constituídas, declaración subscrita pola persoa representante na que se identifique a comisión, a súa composición básica e a actividade ou evento promovido.
- Declaración responsable na que se faga constar o carácter non lucrativo da entidade ou comisión e da actividade organizada.
- Descrición sucinta da actividade recreativa ou do espectáculo público para o que se solicita a aplicación da bonificación.

Os documentos acreditativos sinalados nos ordinais anteriores poderán non achegarse cando a persoa interesada declare responsablemente que xa constan en poder desta Administración, sempre que identifique suficientemente o expediente, procedemento ou actuación administrativa en que fosen presentados, para os efectos da súa comprobación. A tal efecto e de xeito particular, a descrición da actividade recreativa ou do espectáculo público para o que se solicita a aplicación da bonificación entenderase cumprida coa que figure na documentación presentada xunto coa solicitude de licenza ou declaración responsable a exixida pola normativa reguladora das actividades recreativas e dos espectáculos públicos de Galicia.

f) Regras comúns.

As tarifas especiais previstas neste apartado terán carácter rogado e a súa aplicación deberá solicitarse expresamente no momento de presentación da autoliquidación, sen prexuízo da súa emenda no prazo que se conceda para o efecto.

As ditas tarifas especiais non serán acumulables entre si. Cando nun mesmo suposto concorran varios dos previstos neste apartado, aplicárase exclusivamente a tarifa máis favorable á persoa ou entidade solicitante.

Non procederá a aplicación destas tarifas especiais:

- Cando a actividade constitúa a continuación, baixo outra aparencia xurídica ou titularidade formal, dunha actividade preexistente.
- Cando a documentación presentada resulte inexacta, falsa ou insuficiente de maneira esencial.
- Cando a persoa ou entidade solicitante non acredite atoparse ao corrente no cumprimento das súas obrigas tributarias e fronte á Seguridade Social.

O órgano municipal competente para a xestión tributaria poderá requirir en calquera momento a documentación complementaria necesaria para verificar a concorrencia e mantemento dos requisitos establecidos neste apartado.

Cando, unha vez aplicada a tarifa especial, se comprobe o incumprimento dos requisitos exixidos para a súa aplicación, a persoa interesada deberá proceder á práctica dunha autoliquidación rectificativa conforme ao previsto no artigo 120 da LXT, tomando como referencia a tarifa xeral prevista no apartado primeiro do presente artigo, sen prexuízo dos xuros de demora e demais consecuencias que procedan conforme á normativa tributaria aplicable.

ARTIGO 7. DEVINDICACIÓN

1. A taxa devéngase:

- a) Nos expedientes sometidos a licenza, no momento de presentación da solicitude que inicie a actuación administrativa.
- b) Nos supostos sometidos a declaración responsable ou comunicación previa, no momento da súa presentación perante o Concello.
- c) Nos cambios de titularidade, no momento da presentación da correspondente solicitude, comunicación ou documentación habilitante.

2. Cando por causas non imputables á persoa suxeita pasiva non se preste ou desenvolva a actividade administrativa, procederá a devolución do importe ingresado, nos termos previstos na normativa tributaria.

ARTIGO 8. XESTIÓN E INGRESO.

A taxa esixirase en réxime de autoliquidación, que deberá presentarse e aboarse no momento da iniciación do expediente, sen cuxo requisito non se dará curso á tramitación, sen prexuízo das comprobacións posteriores que poida realizar a Administración municipal.

O pagamento da taxa non prexulga nin substitúe a obriga de obter, cando proceda, a licenza correspondente, nin de presentar validamente a declaración responsable ou a comunicación previa, nin supón conformidade municipal coa actividade pretendida.

As tarifas reguladas nesta ordenanza son compatibles con outras taxas municipais que poidan resultar esixibles pola prestación doutros servizos ou pola expedición doutros documentos administrativos, sempre que respondan a feitos impoñibles distintos

ARTIGO 9. INFRACCIÓNS E SANCIÓN

En todo o relativo á cualificación de infraccións tributarias e á determinación das sancións que correspondan, estarase ao disposto na Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria, e nas demais disposicións de aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL

A presente ordenanza fiscal entrará en vigor unha vez publicado integramente o seu texto no Boletín Oficial da Provincia e transcorrido o prazo previsto no artigo 65.2 da Lei 7/1985, do 2 de abril, permanecendo vixente ata a súa modificación ou derogación expresa.

CADRO RESUMO DAS TARIFAS

ACTUACIÓN GRAVADA	CUSTO ESTIMADO (€)	TARIFA PROPOSTA (€)
Licenza	334,78	320,00
Declaración responsable	140,56	130,00

Comunicación previa	122,14	110,00
Cambio de titularidade	58,43	55,00

As tarifas propostas sitúanse por debaixo do custo unitario estimado en todos os supostos respectando así o principio de equivalencia.

Contra o presente Acordo, conforme ao artigo 19 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, poderase interpor recurso contencioso-administrativo, ante a Sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, no prazo de dous meses a contar desde o día seguinte á publicación do presente anuncio, de conformidade co artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, da Xurisdición Contencioso-Administrativa.

Xove, 29 de xullo de 2026.- O alcalde, José Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 2063
