



### XUNTA DE GALICIA

#### XEFATURA TERRITORIAL DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE-SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO, EMPRENDAMENTO E ECONOMÍA SOCIAL

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27100380012024

Visto o texto do convenio colectivo da empresa UTE ECO LUGO, asinado o día 21 de febreiro de 2024 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 legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 28 de febreiro de 2024.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

#### CONVENIO COLECTIVO ECOLUGO

##### CAPITULO I – PARTE GENERAL

##### Artículo 1.1.- Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, de una parte, el comité de empresa, como representación unitaria de las personas trabajadoras y, de otra, la representación empresarial.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal con la que actúan, suficiente para concertar el presente Convenio.

##### Artículo 1.2.- Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regula las Relaciones Laborales de la UTE ECOLUGO, concesionaria del servicio de recogida de residuos -fracción resto, fracción orgánica, fracciones selectivas- gestión del punto limpio municipal y limpieza viaria. Con CNAE núm. 3811

##### Artículo 1.3.- Ámbito territorial

El presente convenio colectivo se suscribe para el ámbito territorial del término municipal de Lugo, en el cual la empresa realiza, por concesión administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Lugo, el servicio de recogida de residuos -fracción resto, fracción orgánica, fracciones selectivas- gestión del punto limpio municipal y limpieza viaria.

##### Artículo 1.4.- Ámbito personal

Queda sometido a las estipulaciones de este convenio el personal de la UTE concesionaria de los servicios de limpieza, viaria, recogida y transporte de residuos del Excmo. Ayuntamiento de Lugo, así como quienes queden adscritos al punto limpio.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa comprendidos en los ámbitos del convenio

Se excluye del ámbito del presente convenio

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- El personal que ocupe cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostenta facultades de representación de la empresa y ocupen puestos de trabajo de dirección, gerencia o similar, a excepción de aquellas personas que desarrollen las funciones profesionales previstas en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 1.5.- Ámbito temporal**

El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres (3) años, con vigencia de aplicación en todo su contenido desde el momento en que se produzca su publicación en el BOP provincial, salvo aquellas disposiciones que prevean un régimen de aplicación temporal específico, hasta el 31 de diciembre de 2024.

#### **Artículo 1.6.- Denuncia y prórroga**

Se estipula un plazo de duración hasta el 31 de diciembre del 2024, pactándose de común acuerdo que con antelación de 2 meses a la fecha de expiración se considera automáticamente denunciado.

Expirada pues su vigencia, las partes negociaran uno nuevo, que sustituirá al actual. En tanto no se alcance acuerdo sobre ese nuevo convenio, el presente mantendrá su vigencia ultraactiva.

#### **Artículo 1.7.- Unidad de convenio**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

### **CAPÍTULO II - COMISIÓN MIXTA PARITARIA – SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

#### **Artículo 2.1.- Comisión Mixta Paritaria**

2.1.1. La Comisión Mixta Paritaria es el órgano de interpretación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, y tendrá las competencias fijadas en el apartado

2.1.2. La CMP se constituirá a los 30 días de la firma del Convenio Colectivo.

2.1.3. La CMP estará integrada por un máximo de seis personas, siendo tres designados por la empresa y tres por la representación legal de los trabajadores firmante del convenio y conforme al criterio de proporcionalidad; preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y, en cualquier caso, que fueran firmantes del convenio. Nombrará a un presidente, que recaerá en la parte social, y un secretario que pertenecerá a la parte empresarial.

2.1.4. El nombramiento de los miembros de la CMP será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

2.1.5. La CMP se reunirá cada seis meses con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando lo solicitase cualquiera de sus integrantes, en un plazo mínimo de siete días y un máximo quince. La solicitud de reunión se hará por escrito al presidente de la CMP, expresando de forma clara qué es lo que se somete a consideración y el motivo por el que se hace.

De las reuniones de la CMP se levantará preceptiva acta, en la que deberá expresarse la cuestión sometida a discusión y las conclusiones alcanzadas por las partes.

2.1.6. La CMP que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

- a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio, así como la vigilancia de su cumplimiento.
- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa si una de las partes de la CMP no compareciese a la convocatoria hecha por la otra.

2.1.7. Se establece como dirección de la comisión paritaria la propia del centro de trabajo sito en la calle Agricultura núm. 47, de 27002 – LUGO.

#### **Artículo 2.2.- Procedimiento solución conflictos.**

A) Al amparo del art. 41 ET, se establecen las siguientes reglas para la modificación sustancial de carácter colectivo en el seno de la empresa:

- 1) Se habrá de seguir una fase de consultas de 15 días naturales improrrogables, en los términos de dicho precepto del ET.
- 2) Salvo que se trate de modificar condiciones previstas en el presente convenio colectivo, una vez caducado dicho plazo de quince días naturales, la empresa podrá efectuar la correspondiente notificación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo. No obstante, en caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a someterse, de mutuo acuerdo, a la mediación prevista en el Acuerdo Interprofesional Gallego

de Solución Extrajudicial de conflictos (AGA), antes de plantear, en su caso, demanda judicial. Asimismo, si así lo pactan, podrán dirimir sus discrepancias mediante el procedimiento arbitral previsto en dicho Acuerdo.

- 3) En caso de acuerdo en fase de consultas, se llevará a cabo la modificación sustancial en los términos del mismo.
- B) Cuando se trate de modificar condiciones previstas en este convenio colectivo a que se refiere el art. 82.3 ET, si la fase de consultas de 15 días concluye sin acuerdo, la discrepancia se someterá, de mutuo acuerdo, al procedimiento de mediación previsto en el AGA.
- C) Las partes se comprometen a plantear, antes de interponer un conflicto colectivo sobre la interpretación y/o aplicación de cualquier aspecto de este convenio colectivo, el proceso de mediación previsto en el AGA. Si tras plantearlo, la otra parte lo rechaza, quedará expedita la vía jurisdiccional.

### **CAPÍTULO III - CONTRATACIÓN**

#### **MODALIDADES CONTRATUALES**

En cuanto a este capítulo, se estará a lo que en cada caso disponga el convenio colectivo de supletoria aplicación o, en su caso, la normativa general de aplicación, salvo las especialidades que a continuación se desarrollan.

#### **Artículo 3.1. - Contrato por circunstancias de la producción.**

Se concertará para atender circunstancias de producción tales como cubrir vacaciones, permisos, licencias, horas sindicales, ausencias temporales de personal adscrito a un departamento u área de los servicios que preste la empresa y que no pueden ser cubiertos mediante contratos de sustitución, entre otras. En este caso se estará a la duración máxima que en cada momento fije el convenio colectivo sectorial.

También se podrá formalizar esta modalidad contractual para atender necesidades ocasionales y previsibles, tales como las festividades de la zona de influencia del servicio, momentos de mayor carga de trabajo anual, etc. En relación esta posibilidad, antes de finalizar cada ejercicio, se definirán orientativamente los periodos ocasionales y previsibles en los que sea precisa la contratación del personal para esa modalidad contractual, bajo la premisa que, durante esos periodos, cuya duración no podrá ser superior a 90 días al año y de prestación intermitente, podrá contratarse a tanto personal como se requiera.

#### **Artículo 3.2. - Contrato de sustitución**

El contrato de sustitución podrá celebrarse en todos aquellos supuestos que se requiera para remplazar a personas trabajadoras con contrato suspendido con reserva de puesto, así como en aquellos supuestos en que se produzca una reducción de jornada por causa legal, convencional o pactada, salvo en los casos de ERTE del art. 47 ó 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá acumular en una persona trabajadora, por lo tanto, en un único contrato con el límite de la jornada completa, las reducciones de jornada concedidas a distintas personas de la empresa. La jornada se irá adaptando en atención a las concesiones y finalizaciones de las diversas reducciones de jornada. En todo caso, deberá constar en el contrato, o en adendas al mismo, el nombre de cada persona sustituida y la parte de la jornada correspondiente.

#### **Artículo 3.3. - Contrato fijo discontinuo**

De conformidad con el art. 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, se señalan las siguientes situaciones como de trabajo estacional o no estacional, pero en todo caso de prestación intermitente y con periodos de ejecución ciertos, ya sean determinados o indeterminados:

- Necesidades del servicio. Aunque se trata de la actividad normal de la empresa, se producen incrementos intermitentes de actividad que deben ser cubiertos, en la medida de lo posible, con contratos fijos-discontinuos.
- Cobertura de periodos vacacionales de personas trabajadoras, de acuerdo con el calendario que anualmente se fija en la empresa y con los pactos colectivos e individuales de disfrute de los mismos. Las vacaciones producen déficit de plantilla que, al margen del recurso a los contratos por circunstancias de la producción del art. 15.2 ET, entran en el ámbito causal del art. 16.1 por su carácter cíclico y previsible.
- Cobertura de ausencias de trabajadores derivadas de permisos y licencias. Se trata de circunstancias de acaecimiento previsible. Las ausencias derivadas del ejercicio de estos derechos suponen un déficit de mano de obra ocasional que requiere el recurso a sistemas de cobertura que se adecúen a una circunstancia recurrente y previsible, a la que se ajusta correctamente el trabajo fijo-discontinuo.
- Cobertura de suspensiones de contratos (incapacidad temporal, excedencia, incapacidad permanente) y cualquier supuesto de reserva total o parcial de puesto de trabajo contemplado en la legislación aplicable y en el convenio colectivo, así como excedencias voluntarias. El volumen de estas circunstancias aconseja, por su carácter previsible y recurrente en términos colectivos, utilizar el trabajo fijo-discontinuo de forma complementaria o alternativa al recurso a contratos de sustitución.

En consecuencia, todas las situaciones anteriores habilitan la celebración y el llamamiento, en cuanto a los contratos fijos-discontinuos.

El contrato fijo discontinuo se podrá celebrar tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, y en todo caso, se formalizará por escrito. Deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, concretados en la categoría profesional y/o perfil o perfiles profesionales para los que se contrata, tomando como referencia la clasificación profesional contenida en el presente convenio.

El llamamiento para estas actividades se realizará por orden de antigüedad dentro de cada grupo y especialidad profesional.

La empresa realizará el llamamiento a la persona interesada por escrito, utilizando cualquier medio automático escrito de uso ordinario -correo electrónico, WhatsApp o SMS- con una alteración mínima de 48 horas. En el llamamiento deberá constar la fecha y condiciones de la incorporación, la duración prevista y el horario orientativo que corresponda.

La persona interesada deberá responder por escrito al llamamiento utilizando cualquier medio automático escrito de uso ordinario -correo electrónico, WhatsApp o SMS- al menos con dos horas de antelación al inicio del Llamamiento. La falta de respuesta, la negativa al llamamiento o la falta de incorporación al puesto en dos ocasiones por parte de la persona interesada tendrá como consecuencia que sea postergada a la última posición de llamamiento y la tercera se considerará que ha dimitido de su contrato.

#### **Artículo 3.4.- Previsión de Vacantes.**

Desde la firma y durante la vigencia del convenio colectivo, se ofertará por parte de la empresa a quienes realizan funciones de peón y conductor a tiempo parcial o fijo discontinuo la posibilidad de cubrir las vacantes definitivas a jornada completa que pudiesen promoverse para la realización de igual función profesional

Se excluirán de la oferta de tales vacantes a aquellas personas que realizan funciones de peón o conductor que hubieran rechazado desde la firma del convenio colectivo alguna oferta previa de cubrir vacantes, así como aquellas que en su expediente laboral conste sanción disciplinaria impuesta los seis meses anteriores a la oferta.

#### **Artículo 3.5.- Mantenimiento de empleo**

Se establece que el número de personas trabajadoras indefinidas es de 116, número a partir del cual se procederá a cubrir las vacantes que con carácter definitivo se produzcan.

Antes de hacer indefinida a una persona, la empresa podrá acogerse a lo establecido en el Art. 4.2 de este convenio.

#### **Artículo 3.6.- Garantía del puesto de trabajo**

En concordancia y con respeto de la normativa convencional sectorial supletoria, se atenderá a lo previsto en cada momento en materia de subrogación en el Convenio general del sector de Saneamiento Público, limpieza, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado.

El cambio de titularidad de la empresa no extinguirá, por sí mismo, la relación laboral, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones del anterior.

### **CAPITULO IV – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 4.1.- Definición de grupo y de funciones profesionales**

La clasificación del personal, que se indica a continuación, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus funciones

Los cometidos profesionales de cada grupo, función profesional y oficio deben considerarse simplemente indicativos

Así mismo, toda persona trabajadora está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Estas funciones serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

#### **A. Grupo de mandos**

- Funciones de Encargado general: Las desarrolla quien, con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más capataces. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los

servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

- Funciones de supervisión -capataz-: Las desarrolla quien, a las órdenes de un encargado general, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tiene conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

**B. Grupo de personas que desarrollan tareas administrativas:**

1. Oficial de 1ª administrativo: Persona que actúa a las órdenes de un superior, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro personal a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

2.- Auxiliar administrativo: Persona que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

**C. Grupo de personal con función de operaciones:** El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes funciones profesionales:

1. Personal Conductor: En posesión del carné de conducir correspondiente que le autorice el manejo de automóviles cuya masa máxima autorizada exceda de 3.500 kilogramos (Camión recolector, camión lavacontenedores, camión cisterna, camiones grúa o cualquier otro vehículo de similares características). Tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Asumirá el cuidado, entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de estos. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
2. Maquinista: Personal en posesión del carné de conducir correspondiente teniendo a su cargo la conducción y manejo de las máquinas propias del servicio (barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo) cuyo peso máximo autorizado (PMA) sea superior a 3.500 kilogramos. Asumirá el cuidado, entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de estos. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
3. Peón: Persona encargada de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, además de realizar sus labores habituales podrá trabajar y/o conducir barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo cuyo peso máximo autorizado (PMA) sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior.
4. Oficial primera de taller: Personal que puede tener mando sobre otras personas que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.
5. Oficial ayudante de taller: Personal que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia. **D. Personal con funciones técnicas.**
  1. Personal técnico de PRL: Bajo la supervisión de sus superiores y con los conocimientos y formación necesaria, se encargará de promover la prevención, promover medidas para el control de riesgo, realizará la información y formación básica de los trabajadores, participará en la planificación preventiva y colaborará con sus superiores.
  2. Personal técnico de Servicio: Bajo la supervisión de sus superiores y con los conocimientos y formación necesarios, se encargará de las tareas de diseño de la planimetría necesaria para la organización de los servicios, diseño y mejora de rutas y servicios, dimensionar y optimizar los servicios que se preste, y podrá desempeñar funciones propias de los mandos.

**Artículo 4.2.- Ascensos**

- a) Los ascensos se realizarán internamente.
- b) Se tendrá en cuenta la antigüedad y las condiciones idóneas, realizándose una prueba al efecto.
- c) Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.
- d) El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal

## CAPITULO V – TIEMPO DE TRABAJO

### Artículo 5.1.- Jornada laboral

La jornada laboral será de una media de 39 horas semanales.

A. Si bien se respetarán las condiciones en cuanto a la distribución de la jornada semanal de aquellas personas trabajadoras que a la firma del presente convenio colectivo viniesen prestando sus servicios de lunes a sábado, con un descanso de 30 minutos para bocadillo, esta jornada se distribuirá en tres turnos continuados, salvo en el punto limpio donde únicamente habrá dos turnos de trabajo, mañana y tarde y sin perjuicio de que por exigencias del cliente y del servicio se deba instaurar un turno más. No existirá jornada partida exceptuando administración, que en periodo estival la tendrá continuada.

Se establece una libranza, para todo el personal que distribuya su jornada de lunes a sábado, de dos sábados alternos al mes, y un sábado libre añadido en alguno de los meses que por distribución del calendario tenga cinco sábados. El personal con jornada distribuida de lunes a sábado distribuirá su jornada laboral de lunes a viernes en los meses de julio y agosto según el período de vacaciones anuales que se concrete cada año.

B. El personal que lleve contratado en la empresa más de 24 meses que preste servicios de lunes a domingo, tendrá un descanso semanal de un día o de dos en semanas alternas, salvo en los meses de julio y agosto, en el que el descanso semanal será de dos días cada semana de esos dos meses.

La distribución de la jornada diaria será igual para todo el personal de la plantilla, es decir de 6 horas y 30 minutos con un descanso de 30 minutos retribuidos, para el bocadillo.

La distribución del régimen de trabajo prevista anteriormente se establece sin perjuicio de aquellas contrataciones que la empresa pueda llevar a efecto con motivo de la sustitución temporal de trabajadores para la prestación de fines de semana y festivos.

Los días 24 y 31 de diciembre son no laborables para los trabajadores del turno nocturno, con reanudación de los servicios al día siguiente en horario normal.

El horario de la recogida nocturna se adelanta a las 22.00 horas haciéndolo coincidir con el cambio de horario legal y oficial de cada año.

### Artículo 5.2.- Cambio de turno

La empresa permitirá el cambio de turno entre el personal de igual función o mismo grupo profesional, así lo deseen.

Cuando quede una plaza libre en algún turno se comunicará al comité de empresa para que sea ocupado por alguna persona trabajadora interesada en el cambio.

### Artículo 5.3.- Festivos y Domingos:

Quienes realicen su jornada en día festivo (15) al año y domingo (52) al año, salvo aquellos que expresamente sean contratados para trabajar en estos días, percibirán como única compensación el importe de 80 euros brutos revisables con los incrementos pactados durante la vigencia de convenio, trasladando su descanso semanal que les hubiese correspondido de haber trabajado de lunes a sábado, según exigencias del servicio.

Se establece el siguiente sistema de designación para los trabajadores que presten servicios en los 15 festivos y 52 domingos del año, sin perjuicio; de que se deba garantizar el servicio durante estos días:

1. En primer lugar, se creará una bolsa de personal voluntario que quedará obligado a prestar servicios durante los domingos y festivos de los dos meses siguientes, renovándose la misma por periodos sucesivos y consecutivos del mismo tiempo. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, a fin de garantizar el trabajo en domingos y festivos, entre empresa y representantes de las personas trabajadoras podrán estudiar la variación del periodo de estancia en la bolsa de voluntarios mediante acuerdo.
2. En caso de no garantizar el servicio con un número suficiente de voluntarios, se establecerá por función profesional el siguiente orden obligatorio para la prestación de servicios durante los festivos y domingos que se produzcan durante los dos meses siguientes:
  - En primer lugar, de menor a mayor antigüedad deberán prestar servicios los trabajadores que hayan sido contratados por la empresa con posterioridad al inicio efectivo de la nueva contrata y con motivo de la ampliación del nuevo servicio.
  - En segundo lugar, de menor a mayor antigüedad deberán prestar servicios aquellos trabajadores que tras el inicio efectivo de la nueva contrata hayan sido ampliados a jornada completa para la prestación de servicios de lunes a sábado.
  - En tercer lugar, de menor a mayor antigüedad deberán prestar servicio aquellos trabajadores que tras el inicio efectivo de la nueva contrata hayan pasado de prestar servicios de lunes a domingo a la prestación de servicios de lunes a sábado.

Las partes firmantes deberán garantizar las exigencias propias del servicio en festivos y domingos, sin que suponga un incremento en el coste o disminuya el servicio con respecto a lo exigido en los pliegos de condiciones.

A todos los efectos del presente convenio colectivo, se entenderá que, dado que hay jornadas diarias de trabajo que se realizan durante dos días naturales distintos, se considerará siempre que se ha trabajado el día en que se inició la jornada.

Quienes deban prestar servicios en función de lo previsto en el presente artículo no podrán disfrutar de días de asuntos propios durante los festivos o domingos del periodo bimestral en el que se encuentren bajo tal obligación.

El número de personas necesarias para la prestación de trabajos en domingo y festivos será las que indique el pliego de condiciones vigente.

#### **Artículo 5.4.- Vacaciones**

El personal disfrutará de un período vacacional de 31 días naturales. Se establece como período vacacional los meses de julio a agosto

Quienes lo acuerden con la Empresa, podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otro mes, siempre que lo comuniquen antes del 30 de mayo del año en vigencia, en cuyo caso estarán obligados a trabajar los sábados del mes en el que les hubiese correspondido disfrutar de las vacaciones ese año.

El calendario de vacaciones se elaborará entre la empresa y el comité de empresa.

El calendario de vacaciones tendrá que estar expuesto, en el tablón de anuncios de la empresa, antes del 30 de mayo de cada año de vigencia del convenio.

#### **Artículo 5.5.- Festividad patronal**

La festividad de San Martín de Porres, el día 3 de noviembre, se considera no laborable a todos los efectos. En caso de coincidir, en festivo o en un día de difícil aplicación, se trasladará al miércoles posterior; o anterior.

#### **Artículo 5.6.- Horas extraordinarias**

Mientras persista la actual situación de desempleo no se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos de fuerza mayor. En este supuesto se establece como única compensación una libranza de tres horas por cada hora trabajada.

#### **Artículo 5.7.- Excedencia laboral -Excedencia forzosa:**

Los supuestos de excedencia forzosa el reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

-Excedencia voluntaria:

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya, que hubiese o se produjese en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

El comité de empresa a través de alguno de sus miembros será informado de las excedencias concedidas.

#### **Artículo 5.8.- Licencias retribuidas**

Además de otros permisos que regule la legislación de general aplicación, todo el personal tendrá derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

1. Veinte días por matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. 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. Estos días se cogerán mientras dure el hecho causante y podrán ser disfrutados de manera alterna.
3. Dos días por traslado de domicilio habitual.

4. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Lugo, el plazo se ampliará en dos días.
5. Un día por muerte de pariente hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.
6. Nueve días por asuntos propios, tras previa comunicación, no pudiendo coincidir en la plantilla más de seis permisos el mismo día. Estos seis permisos se distribuirán de la siguiente forma:

3 permisos por día para el personal del turno de mañana.

1 permiso por día para el personal del turno de tarde.

2 permisos por día para el personal de turno nocturno.

Durante la vigencia del convenio colectivo, siempre y cuando el índice de absentismo anual del centro de trabajo computado del 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior sea inferior al 4%, y por el tiempo se mantenga dicho índice, el personal tendrán derecho a disfrutar los 9 días de asuntos propios ampliando el límite de su distribución antes indicado en 1 día más por turno.

La comisión paritaria regulará con la empresa el uso de dichos días. Los permisos se solicitarán a través del secretario del Comité de Empresa o persona en quien delegue.

Los días de asuntos propios solo podrán ser disfrutados dentro del mismo año en que se generan, salvo que sean denegados por la empresa en cuyo caso podrán ser disfrutados dentro del primer trimestre del año siguiente.

7. Se concederán permisos para asistencia a consultas médicas o de especialistas privados, de forma fraccionada hasta un máximo de dieciséis horas anuales
8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
9. Un día por matrimonio de hijos o hermanos. Fuera de la provincia, 3 días
10. Un día por el primer aniversario de muerte de familiares en primer grado.
11. Un día por el bautizo de hijo.
12. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras, que deberán acreditar el motivo de su ausencia sobre la base de los parámetros conjuntos anteriores, tendrán derecho a que sean retribuidas dichas horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año. Las horas podrán disfrutarse por días completos o por horas, según las circunstancias de cada caso.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y sus grados, se incluye como anexo II tabla de los grados de parentesco.

## **CAPÍTULO VI – RETRIBUCIONES**

### **Artículo 6.1.- Retribuciones**

Los diversos conceptos retributivos son los que se desarrollan en el presente capítulo.

### **Artículo 6.2. - Incrementos retributivos.**

Las partes establecen los siguientes incrementos retributivos para la vigencia del presente convenio.

Para el año 2023, un incremento porcentual sobre las tablas salariales del año 2021 del 1%. Para el año 2024, un incremento porcentual del 1,15% sobre las tablas salariales resultantes del año 2023. Estos incrementos consolidan en tablas. Los mismos ya constan en las tablas salariales anexas. Los atrasos correspondientes al ejercicio 2023 se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la firma de convenio.

Asimismo, las partes pactan el abono de 300 euros brutos por los meses correspondientes de agosto a diciembre del ejercicio 2022, y otros 350 euros brutos más por el ejercicio 2023. Ambos conceptos no son consolidables y se abonarán, para el personal de alta en la empresa a la firma del presente texto, en una sola paga en el mes siguiente al de la firma del convenio en atención al tiempo trabajado durante esos dos ejercicios.

Se pacta igualmente el abono de 350 euros brutos, igualmente no consolidables, para el año 2024, que se percibirán en la nómina de enero de 2025 en atención al tiempo de trabajo prestado durante ese año 2024.

### **Artículo 6.3.- Antigüedad**

El presente plus de antigüedad, que se calculará sobre el salario base exclusivamente, se abonará cuando se devengue de forma ininterrumpida en el tiempo, iniciando su cómputo desde el último contrato de trabajo



suscrito por el trabajador, percibiéndose con efectos del 1 de enero del año en que se cumplan los períodos, conforme a la siguiente tabla:

Años	Porcentaje
2	5
4	10
6	15
9	20
12	25
16	30
18	35
21	40
24	45
27	50
30	55
33	60

#### **Artículo 6.4.- Plus de transporte. Complemento indemnizatorio o suplido**

Para todo el personal de la empresa y durante la vigencia del convenio se establece como suplido un plus de transporte mensual, como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo percibiéndose por este concepto las cuantías y mensualidades señaladas en la tabla anexa.

#### **Artículo 6.5.- Plus de actividad**

Durante la vigencia del convenio son los señalados en las tablas que se anexan. Se abonará en 12 mensualidades.

#### **Artículo 6.6. Plus penoso, tóxico, y peligroso**

Durante la vigencia del convenio son los señalados en las tablas que se anexan. El plus penoso, tóxico y peligroso se valora como el 20% del salario base.

Excepcionalmente, para el personal adscrito al equipo mixto, se valorará el plus penoso, tóxico y peligroso, en un 30% del salario base, dicho plus constará en nómina con el nombre de PLUS TÓXICO.

El cálculo de los pluses se realizará sobre 313 días, siendo el divisor para los peones de 25 días y para el resto de la plantilla de 30 días.

#### **Artículo 6.7.- Plus de nocturnidad**

Aquellas personas trabajadoras que realicen su jornada, total o parcialmente, en horario nocturno, comprendido éste desde las 22 y las 6 horas, percibirán por este concepto el importe que figura en las tablas salariales anexas. Si las horas trabajadas en dicho horario nocturno fuesen cuatro, o más de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada completa trabajada. Si, por el contrario, las horas nocturnas fuesen menos de cuatro, se abonarán exclusivamente dichas horas, en cuyo caso se dividirá el plus correspondiente a la jornada nocturna completa entre el número de horas diarias realizadas, resultando el valor de cada hora nocturna. Este plus se abonará por día trabajado.

#### **Artículo 6.8.- Plus funcional de especialización:**

Aquella persona trabajadora con función profesional de peón, que además de sus labores habituales de peón trabaje y/o conduzca hidrolimpiadoras y/o barredoras cuya masa máxima autorizada (MMA), sea inferior o igual

a 3.500 kilogramos y /o precisen carné de conducir clase A, B, o inferior, percibirán a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo mientras realice dichas funciones según el importe previsto en la tabla salarial que sea de aplicación en cada momento.

El devengo de este plus funcional exigirá las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición y cuidado de cualquier vehículo o máquina.

#### **Artículo 6.9.- Pagas extraordinarias**

Se establecen cuatro pagas a razón, cada una de ellas, del importe que resulte de la suma de las cuantías mensuales correspondientes al salario base, antigüedad y plus de transporte, se devengarán anualmente, y se abonarán el día 15 de los meses de marzo (devengo del 1 de abril a 31 de marzo), julio (devengo del 1 de julio a 30 de junio), septiembre (devengo del 1 de octubre a 30 de septiembre) y diciembre (devengo del 1 de enero a 31 de diciembre).

### **CAPITULO VII – MEJORAS SOCIALES**

#### **Artículo 7.1.- Incapacidad temporal**

A toda persona trabajadora que prestando sus servicios en la empresa, cause baja médica por incapacidad temporal, con derecho a percibir prestaciones de I.T. de la Seguridad Social, la empresa complementará el 100% del salario real mensual (salario base, antigüedad, plus de transporte, plus penoso, actividad y nocturno en su caso) con exclusión del recargo de festivos, horas extraordinaria, si las hubiere, o cualquier otra retribución de carácter extraordinario desde el primer día de la baja y mientras que la persona mantenga vínculo contractual con la empresa. El complemento aquí recogido se abonará tanto si la situación de IT viene derivada de accidente de trabajo, como de enfermedad común o accidente no laboral.

#### **Artículo 7.2. - Absentismo**

Las partes firmantes reconocen necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone cualquier tipo de absentismo, siendo conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo cuando supera determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dados sus altos costes y la negativa incidencia en la productividad entendiendo que su reducción implica tanto el aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización. Es por ello por lo cual las partes negociadoras acuerdan como objetivo primordial durante la vigencia del presente convenio colectivo, la reducción del nivel de absentismo que se viene experimentando en el seno de esta empresa para lo cual se acuerda adoptar las medidas necesarias, en todo caso, para lograr una reducción del actual nivel de absentismo, siempre, si es posible, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores. A tal fin podrá constituirse la correspondiente comisión de trabajo.

En todo caso, como medida económica y para los años 2022, 2023 y 2024, las partes pactan que en el supuesto que el índice global de absentismo en cómputo anual, de primero de enero a 31 de diciembre de cada año, esté por debajo del 7,5%, la empresa procederá, dentro de los dos meses siguientes a la finalización del año que corresponda, al abono de un importe bruto de 200 euros por persona que haya estado contratada toda la anualidad correspondiente, o la parte proporcional de ser inferior el tiempo de contratación.

#### **Artículo 7.3.- Vestuario**

La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal y la empresa facilitará cada dos años las siguientes prendas a modo orientativo. Estas podrán adaptarse o modificarse a tenor de lo que al respecto establezca el comité de seguridad y salud en cada momento.

##### **Conductores:**

Invierno:

- 2 pantalones.
- 2 camisas
- 2 jerseys
- 1 cazadora
- 1 anorak
- Traje de aguas
- 1 par de botas de seguridad goretex
- Guantes anticorte.

Verano:

- 2 pantalones

- 2 camisas
- 1 cazadora
- 1 par de botines

**Peones:**

## Invierno:

- 2 pantalones
- 3 camisas
- 2 jerseys
- 1 cazadora
- 1 anorak 3 piezas
- 1 traje de aguas
- 1 par de botas de seguridad goretex
- 1 par de botas de agua
- Guantes anticorte
- Gorra de invierno
- fundas (excepto personal de barrido manual)

## Verano:

- 2 pantalones
- 2 camisas
- 1 cazadora
- par de botines
- Gorra de verano
- Fundas (excepto personal de barrido manual)

**Personal de taller:**

- 2 pantalones
- 2 camisas
- 1 jersey
- 2 fundas
- 2 pares de botas de seguridad goretex

Se creará una comisión compuesta por los delegados de prevención y por el mismo número de representantes de la empresa, para la verificación de calidad de las prendas de trabajo de todos los operarios. La ropa de verano se entregará del 1 al 15 de mayo, la ropa de invierno del 15 al 30 de septiembre.

**Artículo 7.4.- Póliza de seguros**

1.- La empresa suscribirá con una compañía de seguros una póliza de seguro para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que la persona designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de, total, absoluta, y gran invalidez, la cantidad de veinticuatro mil doscientos quince euros con veintiséis céntimos (24.215,96.- euros). Este importe solo será exigible, y por lo tanto se tendrá derecho a su percibo, cuando no se pueda recolocar a la persona trabajadora en otro puesto de trabajo y/o sea ella la que solicite el cese en la empresa con motivo de su situación incapacitante

En el supuesto de que en este convenio colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente del texto íntegro del nuevo convenio colectivo.

**Artículo 7.5.- Retirada del permiso de conducir**

En los supuestos de sanción, con vehículos de la empresa en horas de trabajo, que supongan la retirada del carné de conducir, siempre y cuando no hubiese mala fe o dolo en la consecución de los hechos, la empresa vendrá obligada a darle trabajo sin menoscabo de sus percepciones salariales y por el tiempo que dure la retirada del carné. Este beneficio quedará sin efecto en caso de conducción en estado de toxicomanía, embriaguez; o conducción temeraria.

En el supuesto de que dicha sanción se produzca fuera de horas de trabajo, la empresa le proporcionará otro trabajo percibiendo el salario correspondiente a la función profesional que se le asigne y por el tiempo que dure la retirada del carné de conducir. Este beneficio quedará sin efecto en caso de conducción en estado de toxicomanía.

**Artículo 7.6.- Compensación por jubilación**

Aquellas personas trabajadoras con un mínimo de 8 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a los siguientes premios por compensación de su jubilación definitiva anticipada:

- A los 60 años: 3.281,53 euros
- A los 61 años: 2.937,75 euros
- A los 62 años: 2.618,97 euros
- A los 63 años: 2.287,69 euros
- A los 64 años: 1.962,67 euros

**Artículo 7.7.- Ayuda por fallecimiento**

La ayuda por fallecimiento, para gastos de sepelio, a los herederos legales de la persona trabajadora fallecida tendrá un importe de 2.289,47 euros.

**Artículo 7.8.- Anticipos reintegrables**

La Empresa mantendrá una bolsa de 18.030,36 euros, con un límite de 901,52 por persona trabajadora y año, a fin de facilitar anticipos sobre su salario.

Serán aprobados por la Comisión Mixta Paritaria. El reintegro del anticipo concedido se realizará en las 12 pagas siguientes

**Artículo 7.9.- Ayuda escolar**

La Empresa creará un fondo de ayuda, por importe de: 4.215,91 euros anuales, para estudios oficiales de hijos e hijas.

Todos los afectados que deseen acogerse a este artículo y tengan hijos mayores de 16 años, tendrán que acreditar la siguiente documentación:

- FOTOCOPIA DEL LIBRO DE FAMILIA.
- CERTIFICADO NEGATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DONDE SE HAGA CONSTAR QUE NO ESTÁ DADO DE ALTA EN LA MISMA COMO TRABAJADOR.
- CARTILLA DE DESEMPLEO.
- -MATRÍCULA DE ESTUDIOS.

Dicha ayuda se abonará con la mensualidad del mes de septiembre.

El reparto de dicho fondo se hará anualmente entre la Empresa y el Comité de Empresa, creando a este respecto un reglamento de normas.

**Artículo 7.10.- Jubilación parcial anticipada**

Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, quien reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, con relación con el 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

No será de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente el artículo 19 del convenio colectivo, "vestuario", dichos trabajadores tendrán derecho a que se les entregue en el momento que se incorporen a la prestación efectiva de servicios en cada período la ropa correspondiente a cada época del año, verano e invierno, especificada en el citado artículo, según función profesional que corresponda y según la fecha en la cual preste sus servicios efectivos, en el caso de solaparse los períodos de entrega de ropa entregará la correspondiente a la del período en el cual preste mayor número tiempo efectivo de trabajo, salvo que su prestación efectiva de

trabajo se extienda más allá de los dos meses siguientes a las fechas establecidas para la entrega de ropa que en cada período, invierno y verano, venga establecida.

En todo lo no reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de proporcionalidad con relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

Quienes se acojan a esta modalidad de jubilación, renuncian de forma expresa al derecho de cobro en ningún caso de las cantidades establecidas en el artículo de, "compensación por jubilación".

Igualmente, no tendrán derecho al disfrute de los días de asuntos propios fijados en el artículo 30, "licencias retribuidas".

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de, total, absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a las personas jubiladas parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido origen de dichas contingencias, se produzca en los meses en los que estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, la no aplicación en cualquier caso de la regulación contenida en el artículo de, "incapacidad temporal" no teniendo por consiguiente derecho alguno a los complementos de la que se establecen en el citado artículo.

Empresa y persona trabajadora podrán pactar en cada caso el régimen de distribución de jornada de trabajo efectivo a realizar por el jubilado parcial, pudiendo acumular el mismo mediante acuerdo escrito, el cual deberá ser suscrito por los afectados de forma previa a la formalización de la jubilación parcial.

## **CAPÍTULO VIII – RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

### **Artículo 8.1.- Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni altere el trabajo del resto de miembros del personal.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasional.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Los altercados, incluidas las faltas de respeto leves, con personal en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
- 10.No comunicar a la empresa, el mismo día, que ha accedido a una incapacidad temporal o que le han dado el alta.
- 11.Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
- 12.No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 13.No avisar a la persona responsable de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- 14.Cualquier otra de semejante naturaleza.

### **Artículo 8.2.- Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas al mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a otra persona trabajadora.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono resultase perjudicial para la empresa y/o perturbara el trabajo del resto de miembros del personal.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que suponga quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona u otros integrantes de la plantilla.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. El falseamiento de los registros de jornada.
10. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del sector o de la empresa, incluyendo en ellas la falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa.
14. La disminución ocasional y voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
15. Las ofensas y/o faltas de respeto graves, de palabra u obra, a otra persona de la empresa.
16. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
17. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona o cualquier otra, propia o ajena a la empresa.
18. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
19. Facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
20. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
21. Simular la presencia de otra persona trabajadora por cualquier medio.
22. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
23. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
24. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
25. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
26. Fumar fuera de los lugares habilitados al efecto.
27. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

### **Artículo 8.3.- Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
5. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de su personal o de las representaciones sindicales.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía.
7. Las riñas y agresiones a cualquier empleado de la empresa o a cualquier persona ajena a la misma con motivo o durante la jornada de trabajo.
8. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, sean esta de la naturaleza que sean.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
16. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
17. La simulación de enfermedad o accidente.
18. Cualquier actuación que suponga acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral. No existe graduación, cualquiera de ellas se considerará como muy grave con independencia de quien la lleve a cabo.
19. Las faltas de semejante naturaleza.

#### **Artículo 8.4.- Prescripción de las infracciones y faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo. Sanciones aplicación.**

Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta diez días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.

- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además de la persona sancionada, el propio comité de empresa. Abierto el expediente contradictorio, tanto la persona como el comité de empresa tendrá el plazo de 72 horas para dar respuesta a los hechos imputados. Durante la tramitación del expediente contradictorio los plazos de prescripción se suspenderán.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al personal sancionado, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre de la persona, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone. Por otra parte, en el supuesto que la empresa incoe expediente sancionador por la comisión de faltas graves o muy graves, deberá informar de él al comité de empresa.

## CAPITULO IX - DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

### Artículo 9.1.- Comité de Empresa

Quienes lo integren tendrán las garantías que prevé el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales, acumulando el crédito de horas sindicales, entre sus miembros y los delegados de las secciones sindicales, si lo estiman oportuno dentro del mes natural. En todo caso, para proceder a la acumulación, el sindicato interesado deberá comunicar a la dirección quienes ceden y quiénes se benefician de la cesión horaria con al menos 5 días de antelación al momento en que se produzca.

Los componentes del comité de empresa o delegados sindicales dispondrán de un crédito de 27 horas mensuales retribuidas como horas realmente trabajadas para el ejercicio de sus funciones.

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

La Empresa facilitará al comité de empresa un tablón de anuncios por centro de trabajo. Y un local adecuado para la realización de sus funciones.

### Artículo 9.2.- Secciones sindicales

Las secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa, siempre que obtengan al menos el 25% de los votos en la elección del comité de empresa, tendrán derecho a un delegado sindical con las mismas garantías que los miembros del comité de empresa, disponiendo del mismo crédito horario de acuerdo con lo señalado en el artículo anterior.

Las secciones sindicales podrán, siempre que no interrumpen el proceso productivo:

- Hacer propaganda sindical o laboral a través del tablón de anuncios.
- Cobrar las cuotas sindicales a través de la nómina, con autorización expresa del interesado.
- Convocar asambleas dentro del centro de trabajo.
- Demás disposiciones legales vigentes.

### Artículo 9.3.- Descuento cuota sindical en nómina

A todas las personas trabajadoras que lo soliciten se les descontará de sus nóminas la cuota sindical, la cual se ingresará en el número de cuenta bancaria que determine la central sindical a la que esté afiliada.

## DISPOSICIONES FINALES

### Primera. - Normas de supletoria aplicación

En todo lo no previsto, en este convenio, se aplicará supletoriamente, el convenio general del sector de Saneamiento Público, limpieza, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado, así como todas aquellas normas de general aplicación.

### Segunda. - Igualdad

La defensa de la libertad, así como el respeto máximo e integral a las políticas de igualdad y no discriminación, son referentes en el presente convenio colectivo y en las relaciones laborales de la empresa, de tal forma que existe un firme e inequívoco compromiso de las partes por la implantación y búsqueda del mejor clima laboral. En todo caso, en esta materia, las partes se remiten a los planes de igualdad existentes en la empresa

### Tercera. - Tablas salariales

Se exponen las tablas salariales revisadas según lo previsto en el acuerdo alcanzado en presente convenio colectivo

AÑO 2022						
PUESTO	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	BRUTO ANUAL
ENCARGADO GENERAL	1.335,53	124,45	226,83	8,90		28.867,68
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.335,53	156,88	390,99			28.570,57
TECNICO	1.289,39	124,45	98,69			22.391,88
CAPATAZ DÍA	1.289,39	124,45	98,69	8,60		26.497,62



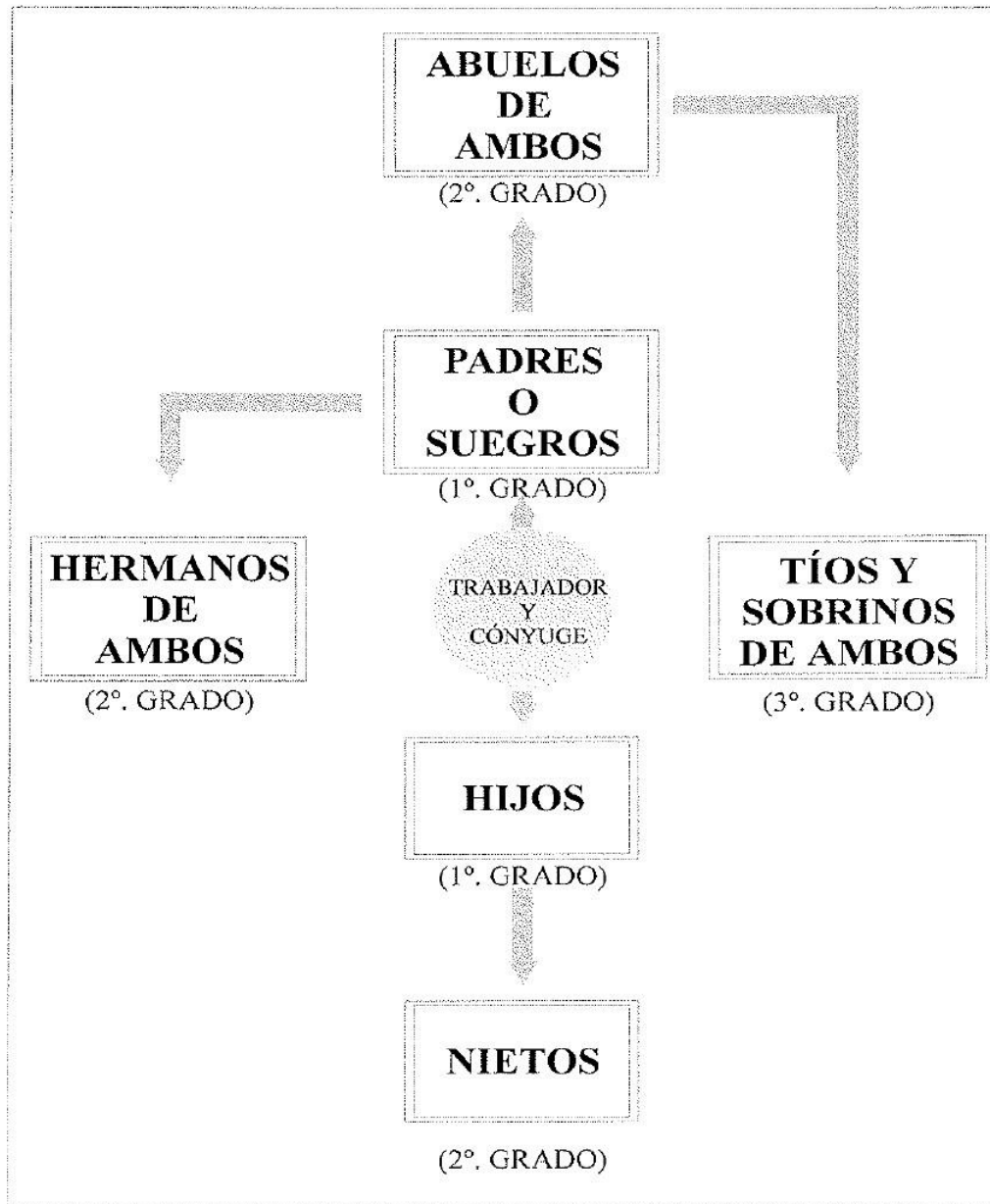
CAPATAZ NOCHE	1.289,39	124,45	98,69	8,60	10,73	29.856,77	
OFICIAL 1ª DE TALLER	1.289,39	125,27	98,69	8,60		26.510,76	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.289,39	156,88	281,08			26.513,43	
OFICIAL AYUDANTE DE TALLER	1.208,74	156,88	95,58	8,05		25.517,58	
MAQUINISTA	1.195,97	156,88	62,88	7,98		24.896,51	
CONDUCTOR NOCHE	1.208,74	157,92	62,88	8,05	10,07	28.293,02	
CONDUCTOR DÍA	1.208,74	157,92	62,88	8,05		25.141,84	
PEÓN NOCHE	1.182,66	125,27	41,55	9,46	9,85	27.470,36	
PEÓN DÍA	1.182,66	125,27	41,55	9,46		24.386,15	
FESTIVO	80,00						
PEONES CON TRABAJO EN NAV	23,62						
PLUS FUN. ESPECIAL. PEONES	1,24	Por día efectivo de trabajo (máx 268 euros/año)					

AÑO 2023						
PUESTO	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	BRUTO ANUAL
ENCARGADO GENERAL	1.348,89	125,69	229,10	8,99	0,00	29.156,36
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.348,89	158,45	394,90	0,00	0,00	28.856,28
TECNICO	1.302,28	125,69	99,68	0,00	0,00	22.615,80
CAPATAZ DÍA	1.302,28	125,69	99,68	8,69	0,00	26.762,60
CAPATAZ NOCHE	1.302,28	125,69	99,68	8,69	10,84	30.155,34
OFICIAL 1ª DE TALLER	1.302,28	126,52	99,68	8,69	0,00	26.775,87
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.302,28	158,45	283,89	0,00	0,00	26.778,56
OFICIAL AYUDANTE DE TALLER	1.220,83	158,45	96,54	8,13	0,00	25.772,76
MAQUINISTA	1.207,93	158,45	63,51	8,06	0,00	25.145,48
CONDUCTOR NOCHE	1.220,83	159,50	63,51	8,13	10,17	28.575,95
CONDUCTOR DÍA	1.220,83	159,50	63,51	8,13	0,00	25.393,26
PEÓN NOCHE	1.194,49	126,52	41,97	9,55	9,95	27.745,06
PEÓN DÍA	1.194,49	126,52	41,97	9,55	0,00	24.630,01

FESTIVO	80,80					
PEONES CON TRABAJO EN NAV	23,86					
PLUS FUN. ESPECIAL. PEONES	1,25	Por día efectivo de trabajo (máx 270,68 euros/año)				
<b>AÑO 2024</b>						
PUESTO	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	BRUTO ANUAL
ENCARGADO GENERAL	1.364,40	127,14	231,73	9,09	0,00	29.491,65
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.364,40	160,27	399,44	0,00	0,00	29.188,12
TECNICO	1.317,26	127,14	100,82			22.875,88
CAPATAZ DÍA	1.317,26	127,14	100,82	8,79	0,00	27.070,37
CAPATAZ NOCHE	1.317,26	127,14	100,82	8,79	10,96	30.502,12
OFICIAL 1ª DE TALLER	1.317,26	127,98	100,82	8,79	0,00	27.083,79
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.317,26	160,27	287,16	0,00	0,00	27.086,52
OFICIAL AYUDANTE DE TALLER	1.234,87	160,27	97,65	8,22	0,00	26.069,14
MAQUINISTA	1.221,82	160,27	64,24	8,15	0,00	25.434,65
CONDUCTOR NOCHE	1.234,87	161,33	64,24	8,22	10,29	28.904,57
CONDUCTOR DÍA	1.234,87	161,33	64,24	8,22	0,00	25.685,28
PEÓN NOCHE	1.208,22	127,98	42,45	9,66	10,06	28.064,13
PEÓN DÍA	1.208,22	127,98	42,45	9,66	0,00	24.913,26
FESTIVO	81,73					
PEONES CON TRABAJO EN NAV	24,13					
PLUS FUN. ESPECIAL. PEONES	1,27	Por día efectivo de trabajo (máx 273,79 euros/año)				

## ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



R. 0601

### ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA. SECRETARÍA DE GOBERNO

*Anuncio*

A Comisión da Sala de Goberno do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, na súa xuntanza do día 12/01/2024, acordou nomear, por un período de catro anos, o xuíz/a de paz titular e/ou substituto/a dos concellos desta Comunidade Autónoma que máis abaixo se indican e para as localidades que igualmente se relacionan, este/s foi/foiron elixido/s polo Pleno do/s dito/s Concello/s con obtención do voto favorable da maioría absoluta dos seus membros.

O VALADOURO: titular: DON SANTIAGO PRIETO LÓPEZ. DNI 76\*\*\*711W.

Contra este acordo poderán os interesados presentar recurso de Alzada perante o Consello Xeral do Poder Judicial no prazo dun mes contado desde o día seguinte ao da publicación deste edicto.

Os nomeados deberán tomar posesión, no xulgado de paz para o que se nomean e ante a persoa que estiver exercendo a xurisdición, no prazo de 20 días naturais contados a partir do seguinte ao da publicación do seu nomeamento no Boletín Oficial da Provincia respectiva, despois de xuramento ou promesa ante o xuíz de primeira instancia e instrución respectivo na forma que establece o artigo 101.5 da Lei Orgánica do Poder Xudicial.

Aqueles xuíces de paz nomeados que estean incursos nalgunha incompatibilidade deberán optar dentro do prazo de oito días pola praza que lles interese.

A Coruña, 8 de febreiro de 2024.- O SECRETARIO DE GOBERNO, Juan José Martín Álvarez.

R. 0602

---

### *Anuncio*

A Comisión da Sala de Goberno do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, na súa xuntanza do día 12/01/2024, acordou nomear, por un periodo de catro anos, o xuíz/a de paz titular e/ou substituto/a dos concellos desta Comunidade Autónoma que máis abaixo se indican e para as localidades que igualmente se relacionan, este/s foi/foiron elixido/s polo Pleno do/s dito/s Concello/s con obtención do voto favorable da maioría absoluta dos seus membros.

OUIROL: substituto: DON ELÍAS AMADOR FERNÁNDEZ ROUCO. DNI 76\*\*\*423D.

Contra este acordo poderán os interesados presentar recurso de Alzada perante o Consello Xeral do Poder Judicial no prazo dun mes contado desde o día seguinte ao da publicación deste edicto.

Os nomeados deberán tomar posesión, no xulgado de paz para o que se nomean e ante a persoa que estiver exercendo a xurisdición, no prazo de 20 días naturais contados a partir do seguinte ao da publicación do seu nomeamento no Boletín Oficial da Provincia respectiva, despois de xuramento ou promesa ante o xuíz de primeira instancia e instrución respectivo na forma que establece o artigo 101.5 da Lei Orgánica do Poder Xudicial.

Aqueles xuíces de paz nomeados que estean incursos nalgunha incompatibilidade deberán optar dentro do prazo de oito días pola praza que lles interese.

A Coruña, 8 de febreiro de 2024.- O SECRETARIO DE GOBERNO, Juan José Martín Álvarez.

R. 0603

---

### *Anuncio*

A Comisión da Sala de Goberno do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, na súa xuntanza do día 12/01/2024, acordou nomear, por un periodo de catro anos, o xuíz/a de paz titular e/ou substituto/a dos concellos desta Comunidade Autónoma que máis abaixo se indican e para as localidades que igualmente se relacionan, este/s foi/foiron elixido/s polo Pleno do/s dito/s Concello/s con obtención do voto favorable da maioría absoluta dos seus membros.

O CORGO: substituto: DON JUSTO FERREIRO SANGREGORIO. DNI 33\*\*\*897E.

Contra este acordo poderán os interesados presentar recurso de Alzada perante o Consello Xeral do Poder Judicial no prazo dun mes contado desde o día seguinte ao da publicación deste edicto.

Os nomeados deberán tomar posesión, no xulgado de paz para o que se nomean e ante a persoa que estiver exercendo a xurisdición, no prazo de 20 días naturais contados a partir do seguinte ao da publicación do seu nomeamento no Boletín Oficial da Provincia respectiva, despois de xuramento ou promesa ante o xuíz de primeira instancia e instrución respectivo na forma que establece o artigo 101.5 da Lei Orgánica do Poder Xudicial.

Aqueles xuíces de paz nomeados que estean incursos nalgunha incompatibilidade deberán optar dentro do prazo de oito días pola praza que lles interese.

A Coruña, 8 de febreiro de 2024.- O SECRETARIO DE GOBERNO, Juan José Martín Álvarez.

R. 0604

**MINISTERIO DE FACENDA****BASE DE DATOS NACIONAL DE SUBVENCIONES (BDNS) - CASTROVERDE***Anuncio***CONCESION DE SUBVENCIONES VECINALES****BDNS (Identif.): 746574**

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/746574>) concesión de subvenciones dirigidas axudas a comunidades veciñais, agrupacións ou asociación de veciños para a realización de obras de acondicionamento no medio rural.

CASTROVERDE, 1 DE MARZO DE 2024.- ALCALDE-PRESIDENTE, XOSE MARIA ARIAS FERNANDEZ.

R. 0617

*Anuncio***CONCESION DE SUBVENCIONES CULTURALES****BDNS (Identif.): 746579**

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/746579>) criterios e os procedementos para a concesión de subvencións municipais dirixidas á promoción do asociacionismo no Concello de Castroverde, e á promoción das tradicións e os valores culturais propios de Castroverde, así como o apoio e promoción do deporte no Concello, de acordo cos principios de publicidade, transparencia, obxectividade, libre concorrencia, non discriminación e igualdade, para a prestación de servicios e a realización de actividades que complementen ou suplan ás atribuídas á competencia municipal; ou que, en xeral contribúan ó fomento dos intereses xerais ou sectoriais dos veciños do municipio.

CASTROVERDE, 1 DE MARZO DE 2024.- ALCALDE-PRESIDENTE, XOSE MARIA ARIAS FERNÁNDEZ.

R. 0618

*Anuncio***IV CONCURSO MICRORRELATOS****BDNS (Identif.): 746948**

De acordo co disposto nos artigos 17.3.b e 20.8.a da Lei 38/2003, do 17 de novembro, xeral de subvencións, publícase o extracto da convocatoria, cuxo texto completo se pode atopar na Base de Datos Nacional de Subvencións (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/746948>)

O obxectivo deste concurso é fomentar na poboación o achegamento a escritura en lingua galega así como a súa creatividade.

CASTROVERDE, 4 DE MARZO DE 2024.-O ALCALDE-PRESIDENTE, XOSE MARIA ARIAS FERNANDEZ

R. 0630