



BOP

MÉRCORES, 22 DE FEBREIRO DE 2023

N.º 043

DEPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org
www.deputacionlugo.gal

Dep. Legal: LU-1-1968

Administración: San Marcos, 8 - 27001 Lugo
Tel.: 982 260 124/25/26 - Fax: 982 260 205

XUNTA DE GALICIA

VICEPRESIDENCIA SEGUNDA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, XUSTIZA E DEPORTES.
ACADEMIA GALEGA DE SEGURIDADE PÚBLICA

Anuncio

Resolución de 9 de febrero de 2023 de la Dirección General de la Academia Gallega de Seguridad Pública, de la Vicepresidencia Segunda y Consejería de Presidencia, Justicia y Deportes, por la que se anuncia la convocatoria del proceso selectivo de acceso por promoción interna previsto en el artículo 38.c de la Ley 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locales, en los cuerpos de la Policía Local de Galicia, escala ejecutiva, categoría de inspector

En el Diario Oficial de Galicia número 28, del 9 de febrero de 2023, se ha publicado la Orden del 1 de febrero de 2023 por la que se aprueban las bases generales reguladoras y se convoca el proceso selectivo de acceso por promoción interna previsto en el artículo 38.c de la Ley 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locales, en los cuerpos de la Policía Local de Galicia, escala ejecutiva, categoría de inspector (código de procedimiento PR461K).

La convocatoria incluye una plaza de la escala ejecutiva, categoría de inspector, en el Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Vigo.

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de la referida orden de convocatoria en el "Boletín Oficial del Estado".

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria se harán públicos de conformidad con las bases de la misma.

A Estrada, 9 de febrero de 2023.- El director general de la Academia Gallega de Seguridad Pública, Santiago Villanueva Álvarez.- La secretaria general de Presidencia, Beatriz Cuiña Barja.

R. 0453

Anuncio

Resolución de 9 de febrero de 2023 de la Dirección General de la Academia Gallega de Seguridad Pública, de la Vicepresidencia Segunda y Consejería de Presidencia, Justicia y Deportes, por la que se anuncia la convocatoria del proceso selectivo de acceso por el sistema de concurso oposición previsto en el artículo 38.d de la Ley 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locales, en el cuerpo de la Policía Local de Xinzo de Limia, escala ejecutiva, categoría de inspector

En el Diario Oficial de Galicia número 28, del 9 de febrero de 2023, se ha publicado la Orden del 10 de enero de 2023 por la que se aprueban las bases generales reguladoras y se convoca el proceso selectivo de acceso por el sistema de concurso oposición previsto en el artículo 38.d de la Ley 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locales, en el cuerpo de la Policía Local de Xinzo de Limia, escala ejecutiva, categoría de inspector (código de procedimiento PR461L).

La convocatoria incluye una plaza de la escala ejecutiva, categoría de inspector, en el Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Xinzo de Limia.

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de la referida orden de convocatoria en el "Boletín Oficial del Estado".

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria se harán públicos de conformidad con las bases de la misma.

A Estrada, 9 de febreiro de 2023.- El director general de la Academia Gallega de Seguridad Pública, Santiago Villanueva Álvarez.- La secretaria general de Presidencia, Beatriz Cuiña Barja.

R. 0454

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE DE LUGO. SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO, EMPRENDEMENTO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa VOTORANTIM CIMENTOS ESPAÑA, S.A. (factoría de Oural-Lugo) para o seu centro de traballo de San Cibrao-Lugo, Código 27000102011981, asinado pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores logo de subscribir as partes a acta de mediación do AGA de data 17 de xaneiro de 2023, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 14 de febreiro de 2023.- A Xefa territorial, Pilar Fernández López.

VIGÉSIMOCUARTO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA VOTORANTIM CIMENTOS, S.A.

Capítulo preliminar.- Intervinientes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por la representación de las personas trabajadoras (delegados de Personal) de la Factoría de Oural de Cementos Cosmos, S.A., y de otra, por las personas representantes designados por la Dirección de la Empresa. Ambas partes se reconocen la legitimación exigida por los arts. 87 y 88 del R.D.Leg. 2/2015, de 23 de Octubre del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I.- Disposiciones

Generales.

Sección 1ª: Ambitos.

Art.1º-Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a los centros de trabajo de la Factoría de Oural, Cantera de Vilavella y Cantera de Valle del Mao de la Empresa Votorantim Cementos España S.A., en la provincia de Lugo.

Art.2º- Ambito Personal.

Afecta este Convenio a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la Sociedad y que se halle prestando sus servicios dentro del ámbito territorial expresado en el artículo anterior, así como el que ingrese en la Sociedad del referido ámbito durante su vigencia, con la excepción del personal directivo, entendiéndose como tal al Director/a de Fábrica y los/las Directores/as de Producción, Mantenimiento y Administración.

Art.3º-Vigencia y duración. Denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.P., y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2.024, si bien, los efectos económicos para el primer año de vigencia se retrotraerán al 1 de Enero de 2021.

Para la denuncia del Convenio se procederá con una antelación de treinta días como mínimo antes de su vencimiento. Dicha denuncia se efectuará por cualquiera de las partes y por escrito.

Este Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por sucesivos períodos de 1 año, por tácita reconducción, si al término de su vencimiento ninguna de las partes lo denuncia, para su rescisión o revisión, con 30 días de antelación a la finalización de su vigencia.

Sección 2ª: Absorción, Compensación y Condiciones más beneficiosas.

Art.4º-Absorción y compensación.

Las mejoras resultantes del presente Convenio, serán absorbidas en aquellas cuestiones concretas que sean superadas por disposición legal. Estas cuestiones serán inmediatamente aplicadas al presente Convenio.

Art.5º-Condicións máis beneficiosas.

Todas as melloras contidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimos dentro de las condiciones pactadas. Se respetarán las situaciones que impliquen para la persona trabajadora condiciones más beneficiosas que las aquí comprendidas, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de otras normas laborales.

Sección 3ª: Comisión paritaria y arbitraje.**Art.6º-Comisión de vigilancia.**

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo, cuando proceda, se constituye una Comisión Mixta de Vigilancia formada por cuatro miembros como máximo de la representación de las personas trabajadoras y otros tantos en representación de la Empresa todos ellos con su respectivo suplente.

Componentes de esta Comisión:

Representantes de la Empresa

D. Ruben Sanchez

D. Sarai Martinez

Representantes de los trabajadores

D. Victor Núñez Castro

D. Javier Armesto López

Será competencia de esta Comisión la deliberación sobre todas aquellas discrepancias, individuales o colectivas, que pudieran surgir entre las partes, así como aquellas que surjan en relación con la no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este convenio conforme a lo previsto en el art. 82.3 del E.T. Las decisiones habrán de tomarse por unanimidad y en un plazo de 7 días, desde que se comuniquen a la Comisión por cualquiera de las partes.

Actuarán como secretarios/as de esta Comisión dos de sus vocales, uno en representación de la Empresa y otro en representación de las personas trabajadoras, quienes levantarán acta conjunta de las reuniones.

Con el exclusivo objeto de dirigir las reuniones, sin poder decisorio alguno ni voto de calidad, se designará en cada reunión un/a presidente/a moderador/a. Este cargo será desempeñado alternativamente por un/a vocal de la representación de las personas trabajadoras, y otro de la representación empresarial.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con tres asesores/as, como máximo, que podrán ser ajenos a la Empresa, los cuales tendrán voz pero no voto.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán cuando lo solicite cualquiera de las partes. Las convocatorias las cursarán los/as secretarios/as comunicando el orden del día. El domicilio de la Comisión Mixta será el propio de la Empresa.

La Comisión, por medio de sus secretarios/as, publicará los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copias a la Empresa y a la representación de las personas trabajadoras, en el plazo que en cada caso se determine.

Las decisiones se tomarán considerando que cada vocal tiene un voto.

Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento.

Art.7º-Arbitraje.

Cualquier discrepancia, individual o colectiva que pueda surgir entre las partes, respecto a la interpretación o aplicación de este Convenio, será sometido obligatoriamente, por la parte o partes que lo promuevan a la Comisión de Vigilancia del Convenio, que resolverá en el plazo máximo de 20 días, desde la fecha que la presentaran. Sus acuerdos serán adoptados por mayoría simple.

Caso de que ésta no llegue a un acuerdo, la cuestión será sometida al procedimiento extrajudicial de solución de conflictos de trabajo regulado en la Resolución de 26 de diciembre de 2019 de la Dirección Xeral de Trabajo e Economía Social, D.O.G. de 12/02/2020.

Recaído dicho arbitraje u obtenida avenencia previa, tanto en trámite conciliatorio como en trámite de mediación, ambas partes se comprometen a cumplir en sus propios términos la decisión que se adopte sin perjuicio de las acciones a que hubiere lugar.

Capítulo II.- Política de Empleo.**Sección 1ª: Disposiciones generales.****Art.8º-Contrato de trabajo.**

En la contratación de trabajadores se respetarán los derechos de información de los representantes de las personas trabajadoras en materia de contratación previstos en el artículo 64, apartados 2, c) y 5 del E.T.

Al objeto de proceder a la sustitución generacional de los trabajadores de la factoría, las partes consideran que el uso de los contratos de relevo regulados en la normativa laboral de carácter general se considera la fórmula más idónea. Por ello y ajustándose en todo caso a la normativa en cada caso vigente, la empresa procederá a

adaptar el contrato de relevo a sus necesidades estructurales, acordando cuando así se pacte entre empresa y trabajador la utilización de esta modalidad contractual a todas las jubilaciones parciales hasta alcanzar la edad ordinaria o pactada de jubilación, adaptando las condiciones que objetivamente sean de aplicación (puesto de trabajo, salario, jornada, etc.).

Art.9- Organización del trabajo y Clasificación Profesional

La Organización del trabajo corresponderá a la Dirección de la Empresa Votorantim Cimentos España, S.A., respetando los derechos laborales básicos de la persona trabajadora respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, entre otros, según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4º, apartado 1 y 2.

La modificación de las condiciones del trabajo será reguladas de acuerdo con lo que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, respetando las competencias que le son propias a la representación legal de las personas trabajadoras, según el artículo 64 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Los escalones asignados a cada persona trabajadora no podrán ser rebajados, salvo por iniciativa de la propia persona trabajadora.

Para las personas trabajadoras mayores de 55 años que hayan trabajado más de 20 años a turno la Empresa estudiará, cada caso en particular, a fin de procurar paliar los problemas físicos y psíquicos que puedan derivarse de la turnicidad, sin pérdida de condiciones salariales.

La clasificación de los puestos de trabajo afectados por el presente Convenio Colectivo es la que figura en el anexo IV de este Convenio y se establece por la agrupación de categorías en Grupos Profesionales.

Art.10.- Vías de reclamación.

Todas las personas trabajadoras podrán elevar una reclamación o queja por escrito a la dirección de la empresa, que contestará a la misma también por escrito en un plazo máximo de 20 días. En caso de no producirse esta contestación en el indicado plazo, se entenderá como aceptada.

Art.11.- Ascensos.

Cualquier persona trabajadora que lleve más de tres años en un puesto de trabajo específico puede solicitar el ascenso o acceso a otro puesto siempre que haya una vacante. La empresa y la representación de las personas trabajadoras estudiarán la solicitud y, en su caso, la aceptarán.

Art.12- Movilidad Funcional.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del/a empresario/a o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Art.13- Movilidad Geográfica.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de una persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a un año dentro de un período de tres años. Y en cualquier caso se aplicaran las previsiones contenidas en el artículo 40 del ET. Los desplazamientos deberán ser notificados al trabajador con un preaviso mínimo de 30 días siempre y cuando el desplazamiento sea a más de 50 kilómetros. El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir las dietas que figuran en el Anexo III del presente acuerdo.

Se considerara traslado la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquél en que venía prestando sus servicios, y que exija cambio de residencia. Y en cualquier caso se aplicaran las previsiones contenidas en el artículo 40 del ET. En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca desplazado por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a 30 días laborables de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

Las condiciones para el traslado serán las pactadas en el VI Acuerdo de Cobertura de Vacíos del Sector Cementero (BOE 17/05/2022).

Art. 14.- Permutas de puesto de trabajo.

Los trabajadores destinados en localidad distinta que pertenezcan a la misma categoría y grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus puestos a reserva de lo que decida la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Se la permuta se efectúa, los interesados aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio de zonas y renunciará a toda indemnización por traslado.

Art.15º-Período de prueba.

Todas las incorporaciones de nuevos trabajadores estarán sometidas a un período de prueba que podrá ser:

- a) De hasta seis meses para el personal titulado (Ingenieros, Licenciados, Ingenieros Técnicos, Diplomados Universitarios y Titulaciones asimiladas)
- b) De hasta dos meses para el personal con formación profesional de primero y segundo grados, o titulaciones equivalentes.
- c) De un mes para el personal no cualificado (Peones, Especialistas, etc.).

Durante este período todos los derechos y obligaciones serán los mismos que para el personal fijo, a excepción de la posibilidad de rescisión del contrato, que podrá producirse por decisión de cualquiera de las partes con un preaviso de 24 horas.

Art.16º-Expediente de crisis.

Tres meses antes de que la Empresa solicite cualquier expediente, se abrirá una información y discusión con los sindicatos y la representación legal de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo, la cuestión será sometida al procedimiento extrajudicial de solución de conflictos de trabajo, regulado en la resolución de 26 de diciembre de 2019, de la Dirección Xeral de Traballo e Economía Social (DOG 12/02/2020).

Art.17º-Jubilaciones.

A partir de los 60 años, la Empresa hará todo lo posible para proporcionar a las personas trabajadoras un puesto de trabajo de acuerdo a su capacidad física y psíquica, siempre y cuando la persona trabajadora lo solicite, garantizándole categoría y sueldo. Igualmente a petición de las personas trabajadoras, la Empresa estudiará cada caso en particular, para proceder a su jubilación al cien por cien de su base reguladora

Como medida de fomento del empleo juvenil ambas partes se comprometen a fomentar la jubilación de aquellas personas trabajadoras que alcancen la edad legal de jubilación y tengan acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación.

Sección 2ª: Jornada de Trabajo.

Art.18º-Jornada laboral.

La jornada laboral, será de cuarenta horas semanales, en cómputo trimestral, incluyendo media hora de bocadillo para la jornada continuada. En cómputo anual, la jornada laboral ordinaria no debe exceder de 1.752 horas.

El personal de Oficina disfrutará de la jornada intensiva en el período de verano, cumpliendo la jornada establecida en el primer párrafo de este artículo.

El personal de Turno Central disfrutará de la jornada Intensiva en el período de verano, cumpliendo la jornada establecida en el primer párrafo de este artículo siempre y cuando el horno no esté en marcha y las necesidades del servicio lo permitan.

Art 19.- Régimen de Turnos en épocas de producción en Fábrica y Canteras.

Los turnos de trabajo se establecerán de acuerdo con la planificación de la producción, pudiéndose acumular descansos en periodos cuatrimestrales.

Durante los períodos de marcha del horno el personal necesario para la Producción se organizará en 4 equipos para atender los 3 turnos y los descansos. Los posibles excesos de jornada se compensarán en los períodos de parada del horno.

Se adoptarán los 5 equipos en el momento en que la producción supere los 2/3 de la capacidad de la fábrica.

En los períodos de producción el régimen de turnos será el siguiente:

Fábrica:

Turno de Mañana, 06:00 a 14:00 horas

Turno de Tarde, de 14:00 a 22:00 horas

Turno de Noche, de 22:00 a 06:00 horas

Cantera:

Turno de Mañana de 06:45 a 14:00 horas

Turno de Tarde, de 14:00 a 21:00 horas

Art.20º-Horas extraordinarias.

Se acuerda reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.
3. Horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y estructurales: Realización.
4. En la Empresa se constituirá una comisión, integrada por un miembro la representación legal de las personas trabajadoras y un/a representante de la Dirección, que tendrá las funciones siguientes:
 - a) Examinar si las horas extras realizadas en el mes anterior se ajustan a estas normas.
 - b) Hacer propuestas y sugerencias a la Dirección de la Empresa.
 - c) Denunciar a la Dirección del Centro los incumplimientos que pudieran observarse.
 - d) Recibir periódicamente (mensualmente) una relación por grupos de trabajo de las horas realizadas, pudiendo acudir a la Sección de Personal para aclarar cualquier duda que al respecto se presente.
5. Las horas extras se repartirán equitativamente entre las personas trabajadoras, cuando la organización de los trabajos lo permita.
6. El importe de las horas extras para su retribución en metálico queda fijado en la cuantía que se señala en el Anexo III.
7. Cuando las horas extraordinarias sean compensadas por tiempo de descanso, se hará a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria.

Art.21º-Días festivos.

Además de los establecidos en el Calendario Laboral, se establece como festivo para todos los efectos, el día cuatro de diciembre, Sta. Bárbara, considerado como el día de la Patrona. Caso de coincidir este día con otro día de descanso, se trasladará a otro laboral.

En caso de coincidir alguno de los días festivos en sábado, se compensará a todo el personal que realice su jornada de trabajo de lunes a viernes.

Para el personal a turno rotativo la compensación por los festivos se encuentra incluida en la compensación por turnicidad (art. 33), si bien, se respetarán los límites de jornada fijados en el artículo 18.

Art.22º-Vacaciones y permisos retribuidos.**1.- Vacaciones.-**

El cálculo para los pagos de estas percepciones, se efectuará como si permaneciera trabajando.

Para todo el personal, las vacaciones serán de 26 días laborables. Cada año se fijarán los días de descanso adicional a fin de no superar la jornada máxima anual.

Los períodos de disfrute de las vacaciones se establecerán de acuerdo con la planificación de la producción en los períodos de parada de horno, fijándose por acuerdo entre las personas trabajadoras y sus superiores dentro de cada sección, de los cuales 15 días serán en la tanda de verano, pudiendo ser fraccionadas a petición de la persona trabajadora o trasladarlas fuera del período de verano y procurando adaptar dicho período a su propio régimen de descanso, por lo que el inicio de las vacaciones coincidirá con el día posterior a los descansos semanales.

La tanda de verano para el disfrute de las vacaciones será la comprendida entre el 1 de junio a 30 de septiembre, ambos inclusive.

No podrán acumularse a las vacaciones los permisos particulares, salvo casos excepcionales y justificados.

Aquellas personas trabajadoras que por motivos de la Empresa, no disfruten 15 días continuados de vacaciones, en la época de verano, podrán optar por percibir la compensación económica señalada en el anexo III, o disfrutar 5 días laborables más de vacaciones, previo acuerdo con la Empresa.

El disfrute de las vacaciones será dentro del año. Como únicas excepciones se establecen los casos de personal que hallándose de baja por enfermedad o accidente no puedan disfrutar sus vacaciones dentro del año natural. Este personal, inmediatamente después de la fecha de su alta y antes de incorporarse a su puesto de trabajo, disfrutará las vacaciones pendientes.

De acuerdo con lo establecido en el convenio nº 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad de la persona trabajadora, como accidente, enfermedad o maternidad, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de devengo de las vacaciones.

2.- Licencias y permisos retribuidos.-

1.- La empresa concederá las licencias recogidas en la legislación en vigor, con especial referencia a los previstos en la Ley de Igualdad.

La persona trabajadora deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de licencia por matrimonio, es preciso que la persona trabajadora la solicite al menos con diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute a fin de no producir entorpecimientos en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

La persona trabajadora deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedido o a conceder.

Si de la oportuna comprobación que al efecto se practique, resultase la inexactitud o falsedad del motivo alegado, el/la interesado/a deberá reintegrar el importe de las remuneraciones percibidas correspondientes a la licencia indebidamente disfrutada sin perjuicio de exigirsele las responsabilidades en que hubiere incurrido.

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO
Fallecimiento de padres/madres, hijos/hijas, nietos/nietas, cónyuge, hermanos/hermanas y suegros/suegras	5 días naturales.
Enfermedad grave de padres/madres, hijos/hijas, cónyuge y hermanos/hermanas	5 días naturales.
Enfermedad grave de suegros/suegras, nietos/nietas y abuelos/abuelas	2 días naturales.
Fallecimiento de nueras, yernos y cuñados/cuñadas	2 días naturales.
Enfermedad grave de nueras y yernos	2 días naturales.
Fallecimiento de tíos/tías y tíos/tías políticos	1 día natural.
Matrimonio de la personas trabajadora	15 días laborables.
Matrimonio de hijos/as, hermanos/as, cuñados/as y padres/madres	1 día, ampliable a 3 en caso de desplazamiento superior a 150 kms.
Lactancia	Según legislación vigente, permitiéndose la acumulación de de esas horas para el disfrute de las mismas todas juntas inmediatamente posterior al periodo de baja por maternidad.
Asuntos propios	1 día. En caso de disfrute de permiso por esta causa, la recuperación de la jornada no trabajada se realizará en el transcurso del año o se podrá compensar con excesos de jornada recogido en los artículos 18, 20.7 y 22.

2.- **Permisos especiales.** – En casos excepcionales, como enfermedad o accidente grave prolongado de familiares en primer grado o que convivan en el mismo hogar, la Empresa concederá permisos por tiempo superior al señalado, determinándose las condiciones en que se concederá cada uno de ellos, teniendo en cuenta las circunstancias excepcionales que concurran.

3.- **Licencias o permisos no retribuidos.** – En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

Art.23.- Excedencias.

En todo lo referido a Excedencias, se estará a lo previsto en la legislación vigente, en especial en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007).

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

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

Capítulo III.- Prevención de Riesgos Laborales**Art.24º-Prevención de Riesgos Laborales.**

En todo lo referido a la Prevención de Riesgos Laborales y Comité de Seguridad y Salud, ambas partes acuerdan remitirse expresamente a lo dispuesto en la legislación general vigente, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, y normas que la desarrollen.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud no necesariamente deben ser miembros del Comité de Empresa.

El/la Delegado de Personal de la Cantera podrá participar en el Comité de Seguridad y Salud de la fábrica.

Capítulo IV.- Representación de los trabajadores.**Art.25º-Representación de los trabajadores.**

En todo lo referente a los órganos de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Título II del R.D.Leg. 2/2015, de 23 de Octubre, del Estatuto de los Trabajadores, así como la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, y la restante legislación que resulte de aplicación. Las horas sindicales serán acumulables entre los diferentes representantes de las personas trabajadoras.

Los/as Delegados/as de Medio Ambiente serán elegidos por los sindicatos sin que sea necesario que deba ser miembros de la representación legal de las personas trabajadoras. Estos Delegados/as disfrutarán para el ejercicio de sus funciones de un crédito de 120 horas en cómputo anual.

Cuando un miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, encontrándose en su día de descanso, vacaciones, o en situación de I.T., hubiera de efectuar alguna gestión de su cargo, en caso de accidente, el mismo se considerará laboral; para ello, será requisito indispensable que la persona trabajadora en cuestión haya comunicado por escrito a la empresa la circunstancia de tener que cumplir con una gestión a la que esté obligado por su condición de miembro de representante de las personas trabajadoras.

Art. 26.- Local y gastos de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

La representación legal de las personas trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud tendrán a su disposición un local acondicionado y provisto de sillas, archivador, impresora y ordenador para el desempeño de sus funciones.

Los gastos económicos derivados de las labores propias de la representación legal de las personas trabajadoras: viajes, dietas, material de oficina, etc.) serán compensados por parte de la empresa en las cuantías reguladas en el Anexo III de este convenio.

Capítulo V.- Retribuciones.**Sección 1ª: Incremento salarial.****Art.27º-Incremento salarial. Subida y Revisión Salarial.**

Los salarios y revisión para el periodo de vigencia de este convenio con los siguientes:

Año 2021

1. Subida Salarial: Las tablas salariales que constan en los anexos I, II y III incluyen la subida salarial correspondiente al período desde 01.01.2021 hasta el 31.12.2021, y contienen un incremento del 3% sobre los importes de 2020.

Año 2022

1. Subida Salarial: Las tablas salariales que constan en los anexos I, II y III incluyen la subida salarial correspondiente al período desde 01.01.2022 hasta el 31.12.2022, y contienen un incremento del 3% sobre los importes de 2021.

Año 2023

1. Subida Salarial: Las tablas salariales que constan en los anexos I, II y III se incrementarán sobre las vigentes a 31.12.2022 en un 1,5% con efectos 1 de enero de 2023.

2. Revisión salarial: Se garantiza un incremento igual al IPC a 31.12.2023, con un límite máximo de 3%.

Año 2024

1. Subida Salarial: Las tablas salariales que constan en los anexos I, II y III se incrementarán sobre las vigentes a 31.12.2023 en un 1,5% con efectos 1 de enero de 2024.

2. Revisión salarial: Se garantiza un incremento igual al IPC a 31.12.2024, con un límite máximo de 3%.

ACTUALIZACIÓN SALARIAL

Las tablas salariales vigentes a 31.12.2024, una vez realizada la revisión salarial por IPC pactada para ese año y que consta en el apartado anterior, serán revisadas en el porcentaje equivalente al 50% de la diferencia entre el IPC real del periodo 31.12.2020 al 31.12.2024 y el incremento real aplicado a dicho período, con un tope máximo del 3%. Esta revisión, no tendrá efectos retroactivos, entrando en Vigo el 1 de Enero de 2025.

La antigüedad se regirá por lo dispuesto en el art. 32.

Sección 2ª Conceptos retributivos.

Art.28º-Sueldo base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en él se entienden incluidos los complementos de puesto de trabajo que retribuyen las condiciones específicas de los puestos de trabajo, excepto lo establecido en el art. 32. El importe del mismo es el reflejado en el Anexo I.

Art.29º-Prima de producción variable.

Se establece esta prima para todo el personal, en función de la producción de clinker, que será mínima según las cantidades que se expresan en la tabla de salarios del Anexo I, incrementándose su valor de acuerdo con el aumento de la producción de clinker, según anexo III. El cálculo de la misma se efectuará por el total anual móvil, (T.A.M.).

Art.30º-Gratificaciones extraordinarias.

Con motivo de las festividades de Santiago y Navidad, la Empresa abonará una gratificación, pagaderas con las mensualidades de Junio y Noviembre, respectivamente.

El importe de cada una de ellas será una mensualidad del sueldo convenio, antigüedad, y la prima fija del anexo I, sin que en ningún caso se tenga en cuenta el período de incapacidad laboral transitoria para su cálculo.

Art.31º-Paga de Beneficios.

La paga de beneficios se abonará con la mensualidad de Diciembre, y su importe será el correspondiente a una mensualidad de sueldo base, antigüedad, y la prima fija del anexo I.

En ningún caso se tendrá en cuenta el período de incapacidad laboral transitoria para su cálculo.

Art.32º-Antigüedad.

Se tomará para su cómputo el salario base de este convenio.

Aplicándose los siguientes porcentajes:

Años	%
2	5
4	10
9	17
14	24
19	31
24	38
29	45
34	50

Se actualizará en cada momento y automáticamente según los incrementos del salario base.

Art.33º-Plus de turnicidad.

El trabajo a turno, entendiéndose por tal, el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas, de mañana, tarde y noche, en turno rotativo, se gratificará con un plus, consistente en el valor expresado en el anexo III. Los trabajadores que presten sus servicios en dos turnos rotativos (mañana y tarde), se gratificarán con un plus, según el valor expresado en el citado anexo III.

Se devengará este plus mientras el productor realice sus funciones según lo dispuesto en este artículo, deduciéndose únicamente de este cómputo el período en que se encuentre de baja por incapacidad laboral transitoria.

También se devengará durante las vacaciones proporcionalmente a lo devengado por este concepto durante el período anterior, computado de vacación a vacación. También tendrá derecho a este plus, la persona trabajadora, que estando a turno el 70% del año, sea incorporado de forma temporal a turno central o dos turnos, por necesidades de la Empresa.

No se considerará en régimen de trabajo a turno, el trabajador que aún teniendo un horario de trabajo coincidente con uno cualquiera de los turnos, no efectúe rotación normal de horario, a menos que sea por interés de la Empresa.

Art.34º-Plus de Nocturnidad.

El Plus de Nocturnidad compensa los trabajos realizados en horario nocturno, entre las 22:00 y las 06:00 horas. Para el percibo del mismo se exige un mínimo de 4 horas trabajadas en este horario. Su valor diario es el expresado en el Anexo III.

Art.35º-Gratificaciones trabajos de Nochebuena, Nochevieja y Reyes.

El personal que tenga que trabajar alguna noche de estos días (del 24 al 25 de diciembre, del 31 de diciembre al 1 de enero y de 5 a 6 de enero), será gratificado con la cantidad fijada en el anexo III por cada noche trabajada.

Art.36º-Condiciones Personales

Las cantidades abonadas por la Empresa a determinadas personas trabajadoras con carácter personal se mantendrán por el concepto que las originó y no se incrementarán en el mismo porcentaje que se pacte como incremento general de las condiciones económicas de este convenio con Vigencia 2021-2024. Se incluyen bajo este epígrafe, entre otros, los siguientes conceptos: supresión de pluses, diferencias de salarios debidos a la aplicación de la nueva Clasificación Profesional.

Se respetará lo recogido en los Acuerdos Complementarios de fecha 31 de octubre de 2016.

Art.37º-Dietas.

Se pagarán los gastos mediante la presentación de factura, incrementados en las cantidades señaladas en el anexo III, (Dietas, apartado A). También podrán optar los trabajadores por cobrar las cantidades del apartado B) del citado anexo, sin que se paguen los gastos.

Capítulo VI.- Acción Social.

Art.38º-Premios por vinculación.

La Empresa establece un premio por vinculación a las personas trabajadoras que hayan cumplido veinte años de antigüedad en la misma, bien de forma continuada o alterna, sin haber roto su nexo laboral, así como aquellos trabajadores que por jubilación, incapacidad total permanente, absoluta y gran invalidez o fallecimiento no alcance los 20 años de antigüedad.

Este premio consistirá en un premio en metálico cuyo importe se fija en el anexo III.

Art.39º-Complemento enfermedad.

La empresa complementará hasta el 100% del salario convenio más la antigüedad y la prima mínima, desde el primer día, sino se supera el porcentaje de absentismo del 2% en la factoría; Cuando se haya superado este porcentaje de absentismo la empresa complementará hasta el 100% de los conceptos citados a partir del día 25 de la fecha de baja. El Servicio Médico de Empresa informará los casos en que proceda abonar tal complemento, para lo cual podrá efectuar los reconocimientos o acciones que estime oportunas.

Art.40º- Prima por No Siniestralidad.

Siempre que esté vigente el sistema de Premios y Recompensas por Seguridad de Votorantim Cimentos, se aplicará preferentemente dicho sistema. En caso de desaparición, se aplicará lo establecido en el párrafo siguiente.

Se abonará un Plus por No Siniestralidad por el importe que figura en el Anexo III a todos las personas trabajadoras en el mes de julio de cada año si en el período del 1 de julio al 30 de junio anterior no se ha producido ninguna baja por accidente o enfermedad profesional.

Art.41º- Cursos de Formación

Los cursos promovidos por la Empresa, o en su caso por la autoridad competente en cada materia, tanto para la formación profesional como de otra índole, se darán preferentemente en horas de trabajo. La asistencia a acciones formativas fuera de la jornada será voluntaria para el trabajador, a excepción de los cursos de Prevención de Riesgos Laborales, cuya asistencia podrá ser decidida por la empresa con un máximo de 8 horas anuales.

Si por motivos de horario laboral las personas trabajadoras tienen que realizarlos fuera de su jornada laboral habitual, se les pagarán las horas del mismo con el valor que se indica en el Anexo III o días de descanso de compensación, teniendo en cuenta que cada hora de curso equivale a una normal de descanso. Además, tendrá derecho el trabajador a percibir el plus de distancia correspondiente a los desplazamientos realizados para la realización del curso y a la comida correspondiente a que hubiera lugar.

En la medida de lo posible, se evitará que las personas trabajadoras en turno de noche realicen cursos de mañana o tarde mientras dure esa situación y se les programarán durante las semanas de mañana, tarde o corretornos.

La Empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras la relación y fecha de celebración de los cursos una vez que estos sean aprobados por la administración o pactados con alguna empresa.

Se facilitará la asistencia a los cursos programados por la empresa a todos las personas trabajadoras que estén interesados, dando prioridad a aquellos cuyo desempeño diario mantenga alguna relación con el contenido del mismo.

Los cursos serán exclusivos para personal de la Empresa o que esté pendiente de su ingreso en la misma.

Art.42º-Ayuda a personas con discapacidad

Aquellos personas trabajadoras en situación activa que tengan a cargo hijos/as con discapacidad, reconocidos/as según las normas del I.N.S.S., percibirán la cantidad mensual reflejada en el anexo III por cada hijo/a. Asimismo la Empresa abonará los gastos que la Administración del Estado no cubra en aquellos casos en que asistan a escuelas de educación especial.

Art.43º-Ayuda de estudios.

1. Tendrán derecho a optar a esta ayuda, los hijos/as de productores en activo, de viudas de de personas trabajadoras y de jubilados.

2. Las cuantías mínimas establecidas en el anexo III serán revisadas todos los años y cubrirán los siguientes conceptos:

- Educación Infantil de 3 a 6 años
- Primaria 1º a 3º
- Primaria 4º a 6º y E.S.O. 1º y 2º
- E.S.O. 3º y 4º, Bachillerato, Ciclos Formativos Medio y Superior o similares
- Estudios técnicos y universitarios o similares.

3. Las cuantías anteriores se incrementarán según concurra el/la alumno/a en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando tenga que utilizar medios de transporte para acudir al centro de estudios.
- b) Si además de lo expuesto en el apartado anterior, también tiene que comer fuera de su residencia familiar.
- c) Cuando deba residir fuera de su residencia.

4. Los mínimos establecidos en el apartado 2 y 3, serán incrementados en un cincuenta por ciento, para hijos/as de viudas de personas trabajadoras e hijos/as de productores jubilados/as cuyos ingresos medios mensuales no superen la cantidad mensual señalada en el anexo III.

5. El pago de estas ayudas se realizará de la siguiente forma:

5.1. Antes del 15 de octubre de cada año, los trabajadores presentarán una solicitud de pago de acuerdo con los importes que figuran en el Anexo III.

5.2. La empresa abonará en la nómina del mes de octubre un pago como anticipo por el 75% del importe solicitado.

5.3. Antes del 15 de enero siguiente, las personas trabajadoras que hayan solicitado las ayudas deberán presentar todos los justificantes documentales que dan origen a esta ayuda.

5.4. En la nómina de enero se realizará la liquidación, abonándose las diferencias o deduciendo los importes no justificados.

6. Se concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de las personas trabajadoras, extensible a sus esposas/maridos, dentro de su línea de promoción, o bien contribuya a la elevación de su nivel cultural, de acuerdo con la sistemática establecida en los apartados precedentes.

Art.44º-Seguro de Vida y Accidentes

Se establecen los siguientes seguros en favor de los trabajadores que serán abonados al 100% con cargo a la empresa:

1. Seguro de Vida: Con un capital asegurado de 12 mensualidades de salario cubrirá la contingencia de fallecimiento por cualquier causa.
2. Seguro de Accidentes: Con un capital asegurado de 24 mensualidades de salario cubrirá la contingencia de fallecimiento por accidente en las 24 horas del día.
3. Seguro de Invalidez:
 - 3.1. Derivada de Enfermedad Común. Con un capital asegurado de 12 mensualidades de salario cubrirá las contingencias de invalidez Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez derivada de Enfermedad Común.
 - 3.2. Derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. Con un capital asegurados de 24 mensualidades de salario cubrirá las contingencias de invalidez Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional.
 - 3.3. Complemento para menores de 55 años. Adicionalmente, la empresa contratará un seguro colectivo para todos los trabajadores afectados por este convenio para los casos en los que produzca su cese en la empresa por causa del reconocimiento de una Invalidez Permanente Total. Este seguro garantizará el pago de un complemento equivalente al 20% de la base reguladora de Invalidez hasta alcanzar los 55 años de edad.

Estas coberturas estarán vigentes hasta la fecha de jubilación definitiva, exceptuando los casos de bajas voluntarias. Las coberturas de Vida y Accidentes son acumulativas.

A los efectos de las coberturas establecidas en este artículo, se entiende por mensualidad de salario el resultado de dividir entre 12 el importe bruto total de los salarios abonados en el ejercicio anterior.

Art.45º-Transporte de accidentados y enfermos.

La Empresa pondrá a disposición del personal accidentado o enfermo que tenga que personarse en los centros médicos de la misma, el medio de transporte adecuado, o en su defecto abonará a los trabajadores que estén en esta situación el importe correspondiente a este traslado.

Art. 46.- Préstamos

En caso de necesidad justificada por el trabajador, la empresa concederá préstamos de hasta 2 mensualidades de salario, a devolver en 24 mensualidades; estudiándose los casos de excepcional necesidad. El monto máximo de préstamos para todo el personal no podrá sobrepasar la cifra de 50.000,00 €

Art. 47º.-Clausula de Igualdad y No Discriminación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad. Del mismo modo se comprometen a corregir cualquier tipo de discriminación que pudiera existir.

La empresa se compromete a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus personas trabajadoras, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Para todas las situaciones de acoso la empresa dispone de una Línea Ética de canalización de las denuncias, consultas y seguimiento de los expedientes, accesible a todos los trabajadores a través de la Intranet y la web corporativa.

Capítulo VI.- Disposiciones finales.

Art.48º-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman parte de un todo orgánico, indivisible y a efectos de su interpretación y aplicación práctica, habrán de ser considerados globalmente sin que, por ello, sea procedente acudir a las disposiciones favorables y rechazar las que en su aislada consideración no lo sean.

Art.49º-Publicidad.

La Empresa habrá de tener expuesto un ejemplar del presente Convenio en cada uno de los centros de trabajo, para el debido conocimiento de todo el personal.

Art.50º-Normas supletorias.

Para las materias no reguladas en el presente Convenio se aplicará la legislación laboral de aplicación general vigente en cada momento:

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**REVISIÓN SALARIAL**

Durante la vigencia de este acuerdo no procederá la aplicación de ninguna revisión salarial a excepción do artículo 27.

ANEXO I

TABLA SALARIAL EN VIGOR DESDE EL 01/01/2021

PUESTOS (ejemplos)	GRUPO	NIVEL	Esc SAP	SUELDO BASE	PRIMA FIJA	TOTAL MENSUAL
Director de Departamento	0	0	6000	894,26	2.135,53	3.029,78
Subdirector de Departamento		1	6001	894,26	1.719,41	2.613,66
Técnico Titulado	1	2	6005	894,26	1.251,27	2.145,53
Maestro Industrial Encargado		4	6006	894,26	939,18	1.833,44
Jefe de Equipo	2	5	6007	894,26	835,15	1.729,41
Operador Sala de Control Oficial 1ª Administración Oficial 1ª		6	6008	894,26	705,12	1.599,37
Oficial 2ª Administración Oficial 2ª	3	7	6009	894,26	601,09	1.495,34
Auxiliar Administrativo Oficial 3ª		8	6010	894,26	471,05	1.365,30
Peón Limpieza	4	9	6011	894,26	315,00	1.209,26

TABLA SALARIAL EN VIGOR DESDE EL 01/01/2022

PUESTOS (ejemplos)	GRUPO	NIVEL	Esc SAP	SUELDO BASE	PRIMA FIJA	TOTAL MENSUAL
Director de Departamento	0	0	6000	931,08	2.199,60	3.130,68
Subdirector de Departamento		1	6001	931,08	1.770,99	2.702,07
Técnico Titulado	1	2	6005	931,08	1.288,81	2.219,90
Maestro Industrial Encargado		4	6006	931,08	967,36	1.898,44
Jefe de Equipo	2	5	6007	931,08	860,21	1.791,29
Operador Sala de Control Oficial 1ª Administración Oficial 1ª		6	6008	931,08	726,27	1.657,35
Oficial 2ª Administración Oficial 2ª	3	7	6009	931,08	619,12	1.550,20
Auxiliar Administrativo Oficial 3ª		8	6010	931,08	485,18	1.416,26
Peón Limpieza	4	9	6011	931,08	324,46	1.255,54

TABLA SALARIAL EN VIGOR DESDE EL 01/01/2023 Incremento Inicial

PUESTOS (ejemplos)	GRUPO	NIVEL	Esc SAP	SUELDO BASE	PRIMA FIJA	TOTAL MENSUAL
Director de Departamento	0	0	6000	955,05	2.232,59	3.187,64
Subdirector de Departamento		1	6001	955,05	1.797,56	2.752,61
Técnico Titulado	1	2	6005	955,05	1.308,15	2.263,19
Maestro Industrial Encargado		4	6006	955,05	981,87	1.936,92
Jefe de Equipo	2	5	6007	955,05	873,11	1.828,16
Operador Sala de Control Oficial 1ª Administración Oficial 1ª		6	6008	955,05	737,16	1.692,21
Oficial 2ª Administración Oficial 2ª	3	7	6009	955,05	628,41	1.583,46
Auxiliar Administrativo Oficial 3ª		8	6010	955,05	492,46	1.447,51
Peón Limpieza	4	9	6011	955,05	329,32	1.284,37

TABLA SALARIAL EN VIGOR DESDE EL 01/01/2024 Incremento Inicial

PUESTOS (ejemplos)	GRUPO	NIVEL	Esc SAP	SUELDO BASE	PRIMA FIJA	TOTAL MENSUAL
Director de Departamento	0	0	6000	979,37	2.266,08	3.245,45
Subdirector de Departamento		1	6001	979,37	1.824,52	2.803,90
Técnico Titulado	1	2	6005	979,37	1.327,77	2.307,14
Maestro Industrial		4	6006	979,37	996,60	1.975,97
Encargado	2	5	6007	979,37	886,21	1.865,58
Jefe de Equipo		6	6008	979,37	748,22	1.727,60
Operador Sala de Control			7	6009	979,37	637,83
Oficial 1ª Administración	3	8	6010	979,37	499,85	1.479,22
Oficial 1ª						
Oficial 2ª Administración	4	9	6011	979,37	334,26	1.313,64
Oficial 2ª						
Auxiliar Administrativo						
Oficial 3ª						
Peón						
Limpieza						

ANEXO II

PRIMA DE PRODUCCIÓN DE CLINKER 2021	
Tons. Clinker TAM	€/ mes
< 250.000	Prima Fija Anexo I
< 275.000	Prima fija Anexo I + 72,82
< 300.000	Prima fija Anexo I + 83,22
< 325.000	Prima fija Anexo I + 93,63
< 350.000	Prima fija Anexo I + 104,03
< 375.000	Prima fija Anexo I + 114,43
< 400.000	Prima fija Anexo I + 124,84
< 425.000	Prima fija Anexo I + 135,24
< 450.000	Prima fija Anexo I + 145,64
> 450.001	Prima fija Anexo I + 156,05

PRIMA DE PRODUCCIÓN DE CLINKER 2022	
Tons. Clinker TAM	€/ mes
< 250.000	Prima Fija Anexo I
< 275.000	Prima fija Anexo I + 75,01
< 300.000	Prima fija Anexo I + 85,72
< 325.000	Prima fija Anexo I + 96,44
< 350.000	Prima fija Anexo I + 107,15
< 375.000	Prima fija Anexo I + 117,87
< 400.000	Prima fija Anexo I + 128,58
< 425.000	Prima fija Anexo I + 139,30
< 450.000	Prima fija Anexo I + 150,01
> 450.001	Prima fija Anexo I + 160,73

PRIMA DE PRODUCCIÓN DE CLINKER 2023 Incremento Inicial	
Tons. Clinker TAM	€/ mes
< 250.000	Prima Fija Anexo I
< 275.000	Prima fija Anexo I + 76,13
< 300.000	Prima fija Anexo I + 87,01
< 325.000	Prima fija Anexo I + 97,88
< 350.000	Prima fija Anexo I + 108,76
< 375.000	Prima fija Anexo I + 119,63
< 400.000	Prima fija Anexo I + 130,51
< 425.000	Prima fija Anexo I + 141,39
< 450.000	Prima fija Anexo I + 152,26
> 450.001	Prima fija Anexo I + 163,14

PRIMA DE PRODUCCIÓN DE CLINKER 2024 Incremento Inicial	
Tons. Clinker TAM	€/ mes
< 250.000	Prima Fija Anexo I
< 275.000	Prima fija Anexo I + 77,27
< 300.000	Prima fija Anexo I + 88,31
< 325.000	Prima fija Anexo I + 99,35
< 350.000	Prima fija Anexo I + 110,39
< 375.000	Prima fija Anexo I + 121,43
< 400.000	Prima fija Anexo I + 132,47
< 425.000	Prima fija Anexo I + 143,51
< 450.000	Prima fija Anexo I + 154,55
> 450.001	Prima fija Anexo I + 165,58

ANEXO III

IMPORTE DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS DESDE 01/01/2021		
ARTICULO	CONCEPTO	IMPORTE
20	Horas Extras	12,48
22	Vacaciones fuera de período (Euros/año)	167,93
33	Turno rotativo 3 turnos (Euros/mes)	275,00
	Turno rotativo 2 turnos (Euros/mes)	69,09
34	Plus Nocturnidad	8,75
35	Nochebuena, Nochevieja y Reyes (Euros/año)	110,06
37	Dietas (Euros/día)	
	A) Dieta completa mas gastos con factura	15,60
	Media dieta mas gastos con factura	7,79
	B) Dieta completa sin gastos	59,54
	Media dieta sin gastos	29,77
38	Premio Vinculación	1.551,14
40	Importe Premio No Siniestralidad	125,37
41	Importe Hora de Formación	8,32
42	Ayuda discapacidad (Euros/mes)	88,07
43	Ayuda por estudios Curso (Euros/año)	
	Infantil (3 a 5 años)	86,23
	Primaria 1º a 3º	115,80
	Primaria 4º a 6º y E.S.O. 1º y 2º	230,15
	E.S.O. 3º y 4º, Bachillerato, Ciclos Formativos Medio y Superior	481,90
	Estudios Técnicos, Universitarios	838,23
	a) Transporte para acudir al centro	57,49
	b) Transporte y comida	174,53
	c) Residencia fuera de su domicilio habitual	345,35
	ingresos máximos apdo. 4º	1.093,56

IMPORTES DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS DESDE 01/01/2022		
ARTICULO	CONCEPTO	IMPORTE
20	Horas Extras	12,86
22	Vacaciones fuera de período (Euros/año)	172,97
33	Turno rotativo 3 turnos (Euros/mes)	300,00
	Turno rotativo 2 turnos (Euros/mes)	71,17
34	Plus Nocturnidad	9,75
35	Nochebuena, Nochevieja y Reyes (Euros/año)	113,36
37	Dietas (Euros/día)	
	A) Dieta completa mas gastos con factura	16,07
	Media dieta mas gastos con factura	8,02
	B) Dieta completa sin gastos	61,33
	Media dieta sin gastos	30,66
38	Premio Vinculación	1.597,67
40	Importe Premio No Siniestralidad	129,13
41	Importe Hora de Formación	8,57
42	Ayuda Discpacidad (Euros/mes)	90,71
43	Ayuda por estudios Curso (Euros/año)	
	Infantil (3 a 5 años)	88,82
	Primaria 1º a 3º	119,28
	Primaria 4º a 6º y E.S.O. 1º y 2º	237,06
	E.S.O. 3º y 4º, Bachillerato, Ciclos Formativos Medio y Superior	496,35
	Estudios Técnicos, Universitarios	863,38
	a) Transporte para acudir al centro	59,22
	b) Transporte y comida	179,77
	c) Residencia fuera de su domicilio habitual	355,71
	ingresos máximos apdo. 4º	1.126,37

IMPORTES DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS DESDE 01/01/2023 Incremento Inicial

ARTICULO	CONCEPTO	IMPORTE
20	Horas Extras	13,05
22	Vacaciones fuera de período (Euros/año)	175,56
33	Turno rotativo 3 turnos (Euros/mes)	320,00
	Turno rotativo 2 turnos (Euros/mes)	72,23
34	Plus Nocturnidad	11,00
35	Nochebuena, Nochevieja y Reyes (Euros/año)	115,06
37	Dietas (Euros/día)	
	A) Dieta completa mas gastos con factura	16,31
	Media dieta mas gastos con factura	8,14
	B) Dieta completa sin gastos	62,25
37	Media dieta sin gastos	31,12
38	Premio Vinculación	1.621,64
40	Importe Premio No Siniestralidad	131,07
41	Importe Hora de Formación	8,70
42	Ayuda Discapacidad (Euros/mes)	92,07
43	Ayuda por estudios Curso(Euros/año)	
	Infantil (3 a 5 años)	90,15
	Primaria 1º a 3º	121,07
	Primaria 4º a 6º y E.S.O. 1º y 2º	240,61
	E.S.O. 3º y 4º, Bachillerato, Ciclos Formativos Medio y Superior	503,80
	Estudios Técnicos, Universitarios	876,33
	a) Transporte para acudir al centro	60,11
	b) Transporte y comida	182,47
	c) Residencia fuera de su domicilio habitual	361,04
	ingresos máximos apdo. 4º	1.143,26

IMPORTES DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS DESDE 01/01/2024 Incremento Inicial		
ARTICULO	CONCEPTO	IMPORTE
20	Horas Extras	13,25
22	Vacaciones fuera de período (Euros/año)	178,20
33	Turno rotativo 3 turnos (Euros/mes)	340,00
	Turno rotativo 2 turnos (Euros/mes)	73,32
34	Plus Nocturnidad	12,00
35	Nochebuena, Nochevieja y Reyes (Euros/año)	116,78
37	Dietas (Euros/día)	
	A) Dieta completa mas gastos con factura	16,56
	Media dieta mas gastos con factura	8,26
	B) Dieta completa sin gastos	63,18
	Media dieta sin gastos	31,59
38	Premio Vinculación	1.645,96
40	Importe Premio No Siniestralidad	133,04
41	Importe Hora de Formación	8,83
42	Ayuda Discpacidad (Euros/mes)	93,45
43	Ayuda por estudios Curso (Euros/año)	
	Infantil (3 a 5 años)	91,50
	Primaria 1º a 3º	122,88
	Primaria 4º a 6º y E.S.O. 1º y 2º	244,22
	E.S.O. 3º y 4º, Bachillerato, Ciclos Formativos Medio y Superior	511,35
	Estudios Técnicos, Universitarios	889,48
	a) Transporte para acudir al centro	61,01
	b) Transporte y comida	185,20
	c) Residencia fuera de su domicilio habitual	366,46
	ingresos máximos apdo. 4º	1.160,41

ANEXO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación de los puestos de trabajo afectados por el presente Convenio Colectivo con efectos desde el 1 de enero de 2017, se establece en Grupo Profesionales conforme a lo previsto en el art. 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores. La definición de cada grupo queda como sigue:

Grupo 0 -

Definición

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

Formación

Titulación universitaria de grado superior, medio o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplo

Directores/as y Subdirectores/as de Departamento.

Grupo 1 -

Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación

Titulación universitaria de grado medio, Técnico/a especialista (F.P.G.S), Bachillerato o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Ejemplo

Técnicos/as titulados, Maestros/as Industriales, Encargados/as

Grupo 2 -

Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -1- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación

Técnico/A especialista (F.P.G.S), técnico/a auxiliar (F.P.G.M), bachillerato o equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Ejemplo

Operadores/as Sala de Control, Jefes/as de Equipo, Oficiales de 1ª.

Grupo 3 -Definición

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un bajo grado de dependencia, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad. Requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación

Bachillerato o equivalente, técnico auxiliar (F.P.G.M), titulación de graduado escolar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Ejemplo

Oficiales de Fabricación, Laboratorio, Cantera o Mantenimiento

Grupo 4 -Definición

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación, tales como tareas de limpieza.

Formación

Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Ejemplo

Peón

Lugo, 14 de febreiro de 2023.- A Xefa territorial, Pilar Fernández López.

R. 0455

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa CALFENSA PROYECTOS, SL (Código 27000092011985), asinado o día 3 de febreiro de 2023 pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores como membros da comisión negociadora, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 14 de febreiro de 2023.- A Xefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**“CALFENSA PROYECTOS, S.L.”****CAPÍTULO I****CLAUSULAS GENÉRICAS**

ARTÍCULO 1. - AMBITO DE APLICACIÓN.- Las disposiciones del presente Convenio obligan a la empresa y personal trabajador de CALFENSA PROYECTOS, S.L., con domicilio social en la provincia de Lugo, dedicada con carácter general a la prestación de servicios medioambientales, a cuyos efectos desarrolla dos actividades principales o preponderantes con unidades productivas, organizativas y económicas diferenciadas, sin existir entre ellas relación de accesoriadad: sección de construcción [obra civil pública y privada de movimiento de tierras, explanaciones, drenajes, canalizaciones, vallados, construcción de muros, aperturas de sendas y caminos, hormigonado y asfaltado, instalaciones de riego, albañilería, etc. en servicios de diseño y construcción de parques y jardines, diseño y construcción de campos de fútbol -terreno de juego e instalaciones accesorias-, restauración de suelos y escombreras, sellado de vertederos, revegetación de taludes de autopistas y vías férreas, construcción de puntos limpios, etc.; y suministro relacionados con tratamiento de suelos, fabricación

de asfaltos y correctivos industriales] y sección de jardinería [mantenimiento de toda clase de parques y jardines, públicos o privados y mantenimiento del terreno de juego en todo tipo de instalaciones deportivas].

ARTÍCULO 2. - AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio Colectivo, que sustituye en su totalidad a partir de su entrada en vigor al texto del Convenio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo de fecha 12 de abril de 2021, entrará en vigor en fecha 1 de enero de 2023, salvo que expresamente se establezca otra fecha de entrada en vigor para materias concretas reguladas en el Convenio, finalizando su vigencia en fecha 31 de diciembre de 2027 y ello con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

ARTICULO 3. - LEGISLACIÓN SUPLETORIA.- En todo lo no recogido en el presente Convenio serán de aplicación las normas legales generales, en especial el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como las disposiciones que resulten de aplicación en cada momento en virtud de norma legal.

ARTICULO 4. - DENUNCIA.- El presente Convenio se prorrogará por períodos anuales de no denunciarse, por cualquiera de las partes, con una antelación de un mes a la fecha de su finalización.

ARTÍCULO 5. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.- Todas las mejoras contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas dentro de las condiciones pactadas. Se respetarán las situaciones personales que, en computo anual, impliquen para el personal trabajador condiciones más beneficiosas que las aquí comprendidas, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de lo dispuesto en el Artículo siguiente.

ARTÍCULO 6. - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.- Las remuneraciones y condiciones de trabajo que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, todas las retribuciones y emolumentos que viniese percibiendo el personal trabajador con anterioridad a su entrada en vigor, ya fuese en virtud de lo establecido en Ordenanza Laboral, Convenios Colectivos, Reglamentos de Régimen Interior, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el personal trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que viniese percibiendo.

ARTICULO 7. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible.

ARTÍCULO 8. - COMISIÓN MIXTA PARITARIA.- Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo, cuando proceda, se constituye una Comisión Mixta Paritaria formada por dos miembros de la representación del personal trabajador y otros tantos de la representación de la empresa.

Se constituye una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación, conciliación, arbitraje y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio, compuesta por dos miembros de la representación del personal trabajador y otros tantos de la representación de la empresa.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) La interpretación de la totalidad de artículos o cláusulas del Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) El desarrollo de las funciones de adecuación del Convenio a la normativa legal vigente en cada momento. En caso de que tales funciones hayan de dar lugar a la modificación del Convenio durante su vigencia, se habrán de incorporar a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación tengan eficacia general.
- d) La adopción de medidas que tiendan a fomentar la aplicación práctica del Convenio.
- e) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) La mediación y/o arbitraje en los conflictos que le sean sometidos.
- g) El conocimiento de las cuestiones de inaplicación de condiciones de trabajo conforme al procedimiento establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Las que le sean asignadas por la legislación en vigor.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición de cualquiera de las partes que la componen o a requerimiento de personas interesadas a medio de consulta o petición que podrá canalizarse a través de la representación legal del personal trabajador o a través de la dirección de la empresa.

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

unanimidad la concurrencia de tales circunstancias, estableciendo en tal caso, igualmente por unanimidad, el plazo máximo de resolución.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo conforme al artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde la fecha en que la discrepancia le fuera planteada.

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

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

CAPITULO II

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. - JORNADA DE TRABAJO.- La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio queda fijada en 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

No obstante lo estipulado en el párrafo anterior, para el caso de que, por disposición legal o contractual, resulte de aplicación a alguna o algunas de las secciones y/o servicios una jornada inferior a la establecida, se aplicará tal jornada reducida en tanto en cuanto resulte de obligado cumplimiento.

La empresa podrá distribuir la jornada de trabajo efectiva a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad a toda o parte de la plantilla de la empresa, en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

Anualmente la empresa y la representación legal del personal trabajador distribuirán la jornada anual de trabajo conforme lo señalado en los párrafos anteriores para las distintas secciones y/o servicios de actividad atendiendo a las necesidades organizativas de cada sección o servicio, las previsiones de las distintas cargas de trabajo de las mismas y a las obligaciones de tiempo de trabajo asumidas en los contratos concertados por la empresa, debiendo fijarse tal distribución en los correspondientes calendarios laborales en los que se concretará la distribución de las horas anuales de trabajo, los descansos semanales, días festivos, en su caso días de descanso o días inhábiles de convenio, así como cualquier otra consideración en relación con los aspectos propios del tiempo de trabajo.

En todo caso, y habida cuenta de la actividad de la empresa, que conlleva la existencia de múltiples centros de trabajo, se fija el inicio de la jornada de trabajo en el momento de la salida del personal trabajador de la nave de la empresa, debidamente equipado para desarrollar su trabajo, y el fin de la jornada de trabajo en el momento en que se cumpla el fin del horario de trabajo diario cualquiera que fuera el centro de trabajo en el que esté prestando servicios el personal trabajador.

En caso de que, por necesidades del servicio, imprevistos u otras circunstancias extraordinarias fuera necesaria la prestación de servicios en días señalados como inhábiles en el correspondiente calendario laboral o la ampliación de la jornada establecida en el mismo, se preavisará con la suficiente antelación y generará derecho a disfrutar del correspondiente descanso compensatorio en otra jornada de trabajo.

Igual derecho al disfrute de descanso compensatorio se generará en los supuestos en los que, por necesidades del servicio, se haya de designar un retén y el personal trabajador sea llamado para la prestación de servicios.

Descanso para bocadillo: Se establece con carácter general un descanso dentro de la jornada de trabajo de 15 minutos de duración a disfrutar por la mañana sin abandono del puesto de trabajo. Tal descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

ARTICULO 10. - HORAS EXTRAORDINARIAS.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas trabajadas que excedan de la jornada ordinaria prevista en el Artículo 9.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas, si el normal funcionamiento de la empresa y la organización del trabajo lo permiten, por tiempos de descanso equivalentes, incrementados en un 20 %, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En caso contrario, esto es, si no es posible la compensación por tiempos de descanso, las horas extraordinarias realizadas se abonarán durante la vigencia del presente Convenio en función del siguiente precio: las horas extraordinarias se abonarán con carácter general a razón de 9 euros/hora y, en caso de realización de las horas extraordinarias en domingos o festivos, a razón de 10 euros/hora. En ningún caso las horas extraordinarias podrán ser retribuidas por debajo del valor de la hora ordinaria de trabajo.

ARTICULO 11. - VACACIONES.- El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica será de 31 días naturales.

A efectos del disfrute de las vacaciones, se seguirán las siguientes reglas:

- a) El personal trabajador habrá de conocer las fechas que les correspondan de disfrute de vacaciones con al menos dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.
- b) La empresa procurará que el personal trabajador disfrute al menos 15 días de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- c) Por razones organizativas, se podrán disfrutar las vacaciones en dos bloques de dos semanas cada uno, en cuyo caso en el mes de enero del año que corresponda se habrán de fijar los dos días de vacaciones que habían quedado pendientes.

La retribución de las vacaciones será la correspondiente a una mensualidad.

ARTICULO 12. - LICENCIAS RETRIBUIDAS.- El personal trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (o, en su caso, prestación a cargo del INSS), por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone, ello sin perjuicio de los permisos y licencias que resulten de aplicación según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

- a) Matrimonio, quince días.
- b) Nacimiento y cuidado de menor, permiso de 16 semanas, de las cuales obligatoriamente se han de disfrutar a jornada completa las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. Este permiso dará lugar al percibo de prestación a cargo del INSS en los términos legalmente establecidos.
- c) Fallecimiento, accidente o enfermedad graves y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Si es necesario desplazamiento, cuatro días.
- d) Traslado de domicilio habitual, un día.
- e) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo imprescindible.
- f) Realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.
- g) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación de parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.
- h) Lactancia de hijo o hija menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.
- i) En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- j) Cuidado directo de menor de 12 años o de persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, reducción de la jornada de trabajo diaria con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- k) Cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo que no desempeñe actividad retribuida, reducción de la jornada de trabajo diaria con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- l) Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de menor a cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma –como máximo, hasta que el menor cumpla 23 años-, reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla.
- m) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, violencias sexuales o terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o derecho a asistencia social integral, a reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario, a la reordenación del tiempo de trabajo o a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, siempre que esta modalidad de servicio sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- n) Por el tiempo necesario, en caso de asistencia del personal trabajador a consulta médica de facultativo general o especialista, siempre que coincida el horario de consulta con el horario de trabajo, debiendo presentar el personal trabajador justificante de dicha asistencia.

- o) Por asuntos propios tres días.
- p) Con independencia de lo anterior, e igualmente con independencia de las vacaciones reguladas en el artículo 11, se considerarán con carácter general como días de descanso o días no laborables en la empresa los días 24 y 31 de diciembre y los días que, como tales, se establezcan en el calendario laboral a fin de no superarse la jornada máxima anual de trabajo efectivo.

En caso de que el personal trabajador, por razones organizativas o de necesidad de atención o asistencia a clientes, tenga que prestar servicios en los días de descanso previstos en el presente apartado, se habrá de sustituir el descanso no disfrutado por tiempo de descanso equivalente en fecha convenida entre empresa y el personal trabajador.

ARTÍCULO 13.- DÍA DE LA EMPRESA.- Se designa como día festivo para todo el personal de la empresa el día 15 de Junio, retribuido a todos los efectos.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 14.- SALARIO BASE.- Comprende, para el período que va desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023 los salarios que figuran para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas.

INCREMENTOS SALARIALES

Para el primer año de vigencia del Convenio, esto es, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023, las tablas salariales del Convenio se incrementan en un 4% respecto de las tablas salariales vigentes en el ejercicio 2022.

El incremento salarial para el resto de años de vigencia del Convenio se fijará por la Comisión Negociadora del Convenio entre los meses de enero y febrero de cada año.

ARTICULO 15. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Con carácter de complemento salarial se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, la gratificación extraordinaria de julio y la gratificación extraordinaria Navidad, en la cuantía, cada una de ellas, de una mensualidad.

La gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva el día laborable inmediatamente anterior al 25 de julio y la de Navidad el día laborable inmediatamente anterior al 25 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas en función del tiempo trabajado en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de su abono.

Al personal trabajador que venga percibiendo gratificaciones extraordinarias por importe superior al resultante del presente Artículo, se les respetará la cantidad superior que viniesen percibiendo.

ARTICULO 16. - DIETAS.- Los gastos de manutención y pernocta que se generen para el personal trabajador como consecuencia de los desplazamientos que hayan de realizar con motivo de su trabajo serán abonados por la empresa, previa justificación de los mismos.

ARTICULO 17. - GASTOS DE LOCOMOCIÓN O KILOMETRAJE.- Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción propios que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento abonándole al personal trabajador la compensación de 0,19 euros por kilómetro.

ARTICULO 18. - SALARIOS MÍNIMOS POR APLICACIÓN DE DISPOSICIÓN LEGAL O CONTRACTUAL.- Con independencia y sin perjuicio de la estructura salarial y cuantías reguladas en el presente Capítulo, para el caso de que, por disposición legal o contractual, resulte de aplicación a alguna o algunas de las secciones y/o servicios una estructura salarial y cuantías superiores a las establecidas en los artículos anteriores, se aplicarán estas últimas con fecha de efectos del 1 de marzo de 2023 en tanto en cuanto resulten de obligado cumplimiento.

CAPITULO IV

ACCIÓN SOCIAL

ARTICULO 19. - COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.).- La empresa complementará la prestación que el personal trabajador perciba por hallarse en situación de I.T. hasta el 100 % de su salario durante los 15 primeros días de la baja, ya derive esta de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral.

ARTICULO 20. - PÓLIZA DE SEGURO.- La empresa está obligada a concertar, con primas íntegras a su cargo, una póliza de seguro que cubra, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

La cuantía de la póliza referida ascenderá a 50.000 euros tanto en el caso de fallecimiento como en el caso de invalidez absoluta o gran invalidez y a 31.000 euros en el caso de invalidez total.

Los incrementos y mejoras en la cobertura de la póliza recogidos en el presente artículo con relación a la regulación del convenio anteriormente vigente serán exigibles desde la fecha de firma del presente Convenio.

CAPITULO V**OTROS ACUERDOS**

ARTICULO 21. - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.- La dirección de la empresa, a fin de avanzar y alcanzar un alto nivel en la calidad de todas sus actividades, respetando la protección del medio ambiente y preservando la salud del personal trabajador y de cuantos entran en contacto con la organización, ha definido su Política de Gestión Integrada con base en los siguientes principios:

1. Garantizar el cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.
2. Promover la participación y responsabilidad de todo el personal trabajador de la empresa en el funcionamiento del sistema de Gestión Integrada y en el desarrollo de la Política de Gestión Integrada.
3. Establecer las medidas necesarias para evitar y eliminar todos los factores que afecten negativamente a la calidad de las actividades de la empresa, que generen aspectos medioambientales significativos o que impliquen riesgo para el personal de la empresa o para la sociedad en general.
4. Utilizar la satisfacción de los clientes, tanto a nivel interno como externo, como un indicador clave en la política de mejora continua de la organización.
5. Promover entre los suministradores, contratistas y subcontratistas de la empresa el cumplimiento de todas las disposiciones establecidas por la empresa en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

La dirección de la empresa, siendo consciente de que el funcionamiento del Sistema de Gestión Integrada es tarea de todo el personal trabajador, se compromete con la formación de todo el personal que permita avanzar en la puesta en práctica del Sistema de Gestión Integrada.

ARTICULO 22. - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.- Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a la vigilancia de la salud en el Artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa vendrá obligada a la realización de los reconocimientos médicos que resulten necesarios según el Plan de Prevención que resulte de la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

ARTICULO 23. - ROPA DE TRABAJO.- La empresa suministrará anualmente a cada persona trabajadora, antes del 31 de enero de cada año, la siguiente ropa de trabajo:

- Chaqueta (3 unidades)
- Camiseta (4 unidades)
- Pantalón (3 unidades)
- Botas de seguridad (1 unidad)
- Ropa de abrigo
- Traje de aguas

Si fuese necesario se suministrará más ropa de trabajo con el visto bueno del responsable técnico.

Es obligación del personal trabajador mantener la ropa de trabajo suministrada por la empresa en condiciones adecuadas de presentación y limpieza, así como su utilización, especialmente el material de protección.

Sin perjuicio de la ropa de trabajo referida en los párrafos anteriores, la empresa entregará a cada persona trabajadora, con independencia de su área de trabajo, los equipos de protección individual [EPIS] que, en su caso, pudieran corresponder a resultados de la planificación de la acción preventiva.

ARTICULO 24.- IGUALDAD.- De conformidad con lo prevenido en la normativa vigente, empresa Calfensa Proyectos, S.L., a fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, ha negociado con la representación legal del personal trabajador diversas medidas, concretadas en Plan de Igualdad implementado en la empresa, con vigencia desde el 9 de octubre de 2019 hasta el 9 de octubre de 2023, comprometiéndose las partes firmantes a renovar dicho Plan de Igualdad a la finalización de su vigencia.

ARTICULO 25.- CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN DEL ART. 15.2 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- Estos contratos podrán tener una duración máxima de un año.

ARTICULO 26.- CONTRATO FIJO DE OBRA.- Para aquellos supuestos a los que resulte de aplicación el contrato fijo de obra conforme a lo prevenido en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, esta modalidad contractual se ajustará a la regulación establecida en la Disposición Transitoria Primera del Acuerdo de Modificación del VI Convenio Colectivo General del sector de la construcción, publicado en el BOE del 5 de agosto de 2022 o norma que la sustituya o modifique.

ARTICULO 27. - SUBROGACIÓN.- Las partes firmantes, habida cuenta de los servicios prestados por la empresa, consideran de especial trascendencia regular en el presente Convenio de empresa las consecuencias del cambio de empresa contratista o entidad adjudicataria de alguno de los servicios prestados por la empresa y la repercusión que dicho cambio pudiera tener respecto del principio de estabilidad en el empleo, objetivo concordante de las partes firmantes.

Con fundamento en lo manifestado en el párrafo anterior, las partes acuerdan la aplicación, en el ámbito de aplicación del presente Convenio, del régimen de subrogación previsto en el artículo 45 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería -o regulación que lo sustituya- para el personal trabajador adscrito a la sección de jardinería de la empresa.

CAPITULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTICULO 28. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.- La organización del trabajo corresponderá a la dirección de la empresa, respetando en todo caso los derechos laborales que puedan corresponder al personal trabajador en virtud de la aplicación de la normativa vigente o en virtud de la aplicación del presente Convenio.

ARTICULO 29. - GRUPOS PROFESIONALES.- El personal afectado por el presente Convenio se clasifica, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, en los siguientes Grupos Profesionales:

GRUPO 0.- PERSONAL DIRECTIVO Y MANDOS INTERMEDIOS

Se adscribe a este Grupo el personal con funciones de organización, planificación, ejecución y control de la empresa y el personal con responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Conocimientos mínimos.- Titulación universitaria de grado superior, grado, posgrado [licenciatura, diplomatura, ingeniería superior, ingeniería técnica] o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Categorías profesionales adscritas al Grupo 0:

Director/Directora Gerente

Técnico/Técnica Jefe

Jefe/Jefa Comercial

Jefe/Jefa Administración

GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO

Se adscribe a este Grupo el personal que, en un marco de instrucciones generales o precisas de complejidad técnica media/alta, realiza tareas técnicas con autonomía e iniciativa dentro del proceso.

Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por colaboradores en un estadio organizativo menor.

Conocimientos mínimos.- Titulación universitaria de grado superior, grado, posgrado [licenciatura, diplomatura, ingeniería superior, ingeniería técnica] o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con experiencia en su sector profesional. Podrá incluirse en este Grupo el personal técnico en prácticas.

Categorías profesionales adscritas al Grupo I:

Técnico/Técnica

Técnico/Técnica en prácticas

GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

Se adscribe a este Grupo el personal que realiza tareas de carácter administrativo de acuerdo con directrices, procedimientos y procesos definidos que se orientan al aseguramiento de un adecuado y correcto tratamiento y control de la información y de las obligaciones de la empresa frente a Administraciones Públicas y otros.

A modo orientativo se incluyen en el ámbito administrativo las gestiones vinculadas a los procesos administrativos propios de la empresa, la introducción y/o gestión de datos en los correspondientes sistemas informáticos -de contabilidad, laboral, seguridad social u otros-, la realización de análisis y estadísticas, la realización de documentos e informes, la facturación, la gestión de pedidos, cobros y pagos, las tareas de archivo, atención telefónica, el servicio a clientes y la recepción.

Conocimientos mínimos.- FP grado superior o medio, formación profesional básica o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con experiencia en su sector profesional.

Categorías Profesionales adscritas al Grupo II:

Oficial administrativo/administrativa

Auxiliar administrativo/administrativa

GRUPO III.- PERSONAL OPERARIO

Se adscribe a este Grupo el personal que, con arreglo a sus conocimientos y/o experiencia, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, bien realizando labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Podrán realizar a su vez funciones de supervisión y/o coordinación cuando así se prevea en la descripción de la categoría profesional.

Conocimientos mínimos.- FP grado superior o medio, formación profesional básica, Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con experiencia en su sector profesional.

Categorías profesionales adscritas al Grupo III:

Encargado/encargada

Oficial 1ª

Oficial 2ª

Peón especialista

Peón

GRUPO IV.- OFICIOS VARIOS

Se adscribe a este Grupo el personal que, con arreglo a sus conocimientos y/o experiencia, ejecuta operaciones necesarias para la correcta organización de la empresa que no están relacionadas con el proceso productivo de la misma.

Conocimientos.- Enseñanza secundaria obligatoria, Certificado de Escolaridad o equivalente.

Categorías profesionales adscritas al Grupo IV:

Ordenanza/Conserje

Limpiador/limpiadora

ARTÍCULO 30. - CATEGORÍAS PROFESIONALES.- En los Grupos Profesionales definidos en el Artículo anterior se comprenden las siguientes categorías:

GRUPO 0.- PERSONAL DIRECTIVO Y MANDOS INTERMEDIOS

Director/Directora Gerente.- Es el personal que, con amplia autonomía e iniciativa, dentro de los objetivos y normas generales dictadas por la dirección/administración de la empresa, realiza funciones de organización, planificación, ejecución y control de la actividad de la empresa.

Técnico/Técnica Jefe.- Es el personal que, con responsabilidad de jefatura, ejerce funciones de mando y responsabilidad directa sobre uno o varios de los servicios en los que pueda estructurarse la empresa, asumiendo funciones de mando y organización y coordinación con dependencia de la dirección de la empresa

Jefe/Jefa Comercial.- Es el personal que, con responsabilidad de jefatura, ejerce funciones de mando y responsabilidad directa sobre los servicios de venta, marketing, atención a clientes, publicidad y similares de la empresa, orientando y dirigiendo la labor de comercialización.

Jefe/Jefa Administración.- Es el personal que, con responsabilidad de jefatura, ejerce funciones de mando y responsabilidad directa sobre el trabajo administrativo de la empresa y el concerniente a sus obligaciones formales, dirigiendo, inspeccionando y/o revisando el mismo.

GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO

Técnico/Técnica.- Es el personal que, dentro de los distintos servicios de la empresa, apoya la función directiva y de organización y control de su mando superior; organiza y gestiona el funcionamiento del servicio al que está adscrito; planifica, proyecta y controla las operaciones de su servicio, determinando sus necesidades; propone mejoras en los procesos y organización productiva y de las instalaciones; supervisa el cumplimiento de los parámetros de calidad; evalúa el trabajo y elabora informes; y similares.

Técnico/Técnica en prácticas.- Es el personal técnico que se incorpora a la empresa a medio de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios, pudiendo de esta forma adquirir la experiencia práctica acorde a sus conocimiento teóricos y mejorar su empleabilidad.

GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo/a.- Es el personal que, siendo instrucciones u órdenes de mando superior, ejerce iniciativa y posee responsabilidad en el ámbito administrativo de la empresa, con o sin otro personal a sus órdenes. Entre las labores que puede realizar se citan la ejecución de trabajos de cobro o pago; facturas, presupuestos y cálculos de los mismos; transcripción manual o informática en libros contables o de otro tipo; redacción de correspondencia; liquidaciones y cálculos de nóminas y seguros sociales; tramitaciones administrativas y similares.

Auxiliar Administrativo/a.- Es el personal que, a las órdenes de un superior, realiza funciones administrativas con iniciativa y responsabilidad restringida; funciones administrativas elementales, mecánicas o no; atención telefónica; recepción; y otros trabajos de oficina similares.

GRUPO III.- PERSONAL OPERARIO

Encargado/Encargada.- Es el personal que, a las órdenes de técnico/técnica o director/a gerente, dirige y coordina un grupo de operarios en la ejecución de sus operaciones relacionadas con la producción.

Oficial 1ª. - Es el personal que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, trabajos complejos que requieren dominio de una especialidad, siendo capaces de ejecutar trabajos por medio de máquinas, equipos o herramientas con complejidad y/o precisión de funcionamiento, cuidando de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto o anomalía que observe y que pueda disminuir la productividad.

Se asimila al Oficial de 1ª el chófer o conductor/a de 1ª que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o alguna de las tareas propias de esta categoría.

Oficial de 2ª. - Es el personal que, con un rendimiento o grado de especialización menor que el Oficial de 1ª, ejecuta trabajos de cierta complejidad dentro de su especialidad con la iniciativa normal de un trabajo conocido y/o repetitivo, siendo capaces de ejecutar trabajos por medio de máquinas, equipos o herramientas fundamentales de cuyo correcto montaje, uso y conducción depende su buen estado de conservación.

Se asimila al Oficial de 2ª el chófer o conductor/a de 2ª que realiza las labores de conductor/a con un rendimiento o grado de especialización menor que el conductor/a de 1ª.

Peón Especialista.- Es el personal que ayuda o auxilia en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de 1ª y de 2ª, realizando trabajos que no requieren de determinaciones ni planificaciones y cuya iniciativa y control la asume el mando directo de quien ocupa este puesto de trabajo. Con la debida formación y/o experiencia, puede ejecutar trabajos por medio de máquinas, equipos o herramientas fundamentales.

Peón.- Es el personal que realiza tareas variadas simples, repetitivas o de rutina, dentro de su especialidad, cuya realización requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

GRUPO IV.- OFICIOS VARIOS

Ordenanza/Conserje.- Es el personal que realiza funciones de vigilancia y control de las puertas, accesos y enseres de la empresa; realiza recados dentro y fuera de la empresa; recoge y entregar correspondencia; y cualesquiera otras funciones análogas ordenadas por sus superiores.

Limpiador/Limpiadora.- Es el personal que realiza las labores de limpieza de las distintas dependencias, enseres y locales de la empresa.

No obstante la anterior relación, la empresa y la representación legal del personal revisarán el catálogo de categorías profesionales o puestos de trabajo en cualquier momento que se evidencie su modificación o la necesidad de introducir nuevos puestos.

ARTÍCULO 31.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.- La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables del personal trabajador que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los puntos siguientes.

1. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al personal trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
2. La empresa dará cuenta a los representantes legales del personal trabajador de toda sanción impuesta por falta grave o muy grave.
3. Toda falta cometida por el personal trabajador se clasificará ateniendo a su importancia, intención y circunstancias concurrentes en leve, grave o muy grave.
4. Se considerarán faltas leves las siguientes:
 - 4.1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes o faltar al trabajo un día al mes sin motivo justificado. Igual calificación tendrá el abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada aunque sea por breves períodos de tiempo, salvo que dicho abandono cause perjuicio o riesgo de consideración a la

empresa o a los compañeros o compañeras de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada grave o muy grave en función del perjuicio o riesgo ocasionado.

4.2.- No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo, y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo imposibilidad de hacerlo.

4.3.- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable. Igual calificación tendrá la negligencia en el desarrollo del trabajo cuando no cause perjuicio o riesgo de consideración a la empresa o a sus compañeros o compañeras de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada grave o muy grave en función del perjuicio o riesgo ocasionado.

4.4.- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa o discutir con los compañeros o compañeras dentro de la jornada de trabajo. Si estos hechos produjeran graves escándalos o alborotos, podrán ser considerados como faltas graves o muy graves en función de su entidad.

4.5.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y cualesquiera otros datos que tengan incidencia laboral, tributaria o de Seguridad Social, siempre que puedan ocasionar algún tipo de perjuicio a la empresa o a los compañeros o compañeras de trabajo, en cuyo caso podrán ser considerados como grave o muy grave en función del perjuicio ocasionado.

4.6.- El incumplimiento de las prescripciones, órdenes o mandatos de un o una superior en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o cosas, en cuyo caso podrán ser considerados como faltas graves o muy graves en función del perjuicio o riesgo ocasionado.

5. Se considerarán faltas graves las siguientes:

5.1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes o faltar al trabajo dos días al mes sin motivo justificado.

5.2.- Los deterioros graves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

5.3.- El falseamiento u omisión maliciosa de datos con incidencia laboral, tributaria o de Seguridad Social.

5.4.- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales y la negativa al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de reiteración de este tipo de conductas o que las mismas entrañen un riesgo grave para el personal trabajador, sus compañeros o compañeras de trabajo o terceros, los hechos serán considerados como muy graves.

5.5.- Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

5.6.- La embriaguez o estado derivado del consumo de drogas que repercuta negativamente en el trabajo. En caso de que tales hechos comporten riesgos para las personas podrán ser calificados como muy graves.

5.7.- La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos o material de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

5.8.- La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras de trabajo o de los clientes, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

5.9.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el personal trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave para la empresa, para compañeros o compañeras de trabajo o para terceros, incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en instalaciones, maquinaria o locales.

5.10.- Cualquier atentado contra la libertad sexual del personal trabajador que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

5.11.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, sean de la naturaleza que sean, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción por parte de la empresa.

5.12.- Aquellas faltas que, conforme lo indicado en el apartado 4 de faltas leves, hayan de ser calificadas como graves.

6. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

6.1.- Mas de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte cometidas en el período de seis meses, así como faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

6.2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, así como el hurto y el robo, tanto a los compañeros o compañeras de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o fuera de ellas durante el desarrollo de la actividad laboral.

- 6.3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en el material, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- 6.4.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a superiores, compañeros o compañeras, subordinados o subordinadas, clientes o proveedores de la empresa.
- 6.5.- La simulación de enfermedad o accidente o cualquier manipulación efectuada para prolongar la baja por enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción cuando, encontrándose de baja el personal trabajador, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.
- 6.6.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- 6.7.- La desobediencia continuada o persistente.
- 6.8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 6.9.- Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
- 6.10.- La reincidencia en la comisión de faltas graves, sean de la naturaleza que sean, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción por parte de la empresa.
- 6.11.- Aquellas faltas que, conforme lo indicado en el apartado 4 de faltas leves o en el apartado 5 de faltas graves, hayan de ser calificadas como muy graves.
7. Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
8. Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
- Por faltas leves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por faltas graves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días; despido.
9. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal trabajador que ostente la condición de representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o sindicales, les será instruido expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a la que éste pertenezca, si los hubiere.
- 10.
- En cualquier caso la empresa dará traslado a la representación legal del personal trabajador de copia de las notificaciones de sanción por la comisión de faltas graves o muy graves en el plazo de tres días a contar desde dicha notificación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.- Los atrasos que, en su caso, se generen a resultas del incremento anual de las tablas salariales durante la vigencia del presente convenio se abonarán al personal trabajador, salvo pacto en contrario, en el mes natural siguiente a la publicación de la tabla salarial correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

ANEXO I**Tabla Salarial 2023.- Convenio Colectivo de la Empresa Calfensa Proyectos, S.L.**

Vigencia desde el 1-1-2023 hasta el 31-12-2023

CATEGORIA	Salario base mensual	Retribución anual
Director/Directora gerente	2.557,06 €	35.798,84
Técnico/Técnica jefe	1.972,59 €	27.616,26
Jefe/Jefa comercial	1.972,59 €	27.616,26
Técnico/Técnica	1.315,08 €	18.411,12
Técnico/Técnica en prácticas	1.095,90 €	15.342,60
Jefe/Jefa Administración	1.680,36 €	23.525,04
Oficial administrativo/administrativa	1.205,47 €	16.876,58
Auxiliar administrativo/administrativa	1.040,00 €	14.560,00
Encargado/Encargada	1.242,01 €	17.388,14
Oficial de 1ª	1.132,39 €	15.853,46
Oficial de 2ª	1.040,00 €	14.560,00
Peón especialista	1.040,00 €	14.560,00
Peón	1.040,00 €	14.560,00
Ordenanza/conserje	1.040,00 €	14.560,00
Limpiador/Limpiadora	9,21€ hora	

Lugo, 14 de febreiro de 2023.- A Xefa territorial, Pilar Fernández López.

R. 0456

CONCELLOS A FONSAGRADA

Anuncio

PROCEDIMENTO: APROBACIÓN DUN PADRÓN FISCAL**EXPEDIENTE NÚMERO: 72/2023****RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA POLA QUE SE PROCEDE Á APROBACIÓN DO PADRÓN DO SERVIZO DE ASISTENCIA AO FOGAR NO MES DE XANEIRO DO 2023**

Visto o padrón do Servizo de Asistencia ao Fogar correspondente ao mes de xaneiro do ano 2023 polo importe de 11.622,84€ (dependencia) e 255,60 € (prestación básica).

Tendo en consideración o disposto sobre a avogación de competencias no artigo 10 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público, que indica que «os órganos superiores poderán avogar para si o coñecemento dun ou varios asuntos cuxa resolución corresponda ordinariamente ou por delegación aos seus órganos administrativos dependentes, cando circunstancias de índole técnica, económica, social, xurídica ou territorial fágano conveniente».

Vista a necesidade de que a presente resolución sexa publicada no Boletín Oficial da Provincia de Lugo e no taboleiro de edictos deste Concello, para o seu exame polos lexitimamente interesados, durante o prazo de quince días hábiles contados a partir do seguinte ao de publicación do anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

Tendo en consideración que a exposición pública produce os efectos de notificación colectiva das liquidacións tributarias referidas e a comunicación dos seus períodos de pago, de acordo co artigo 102.3 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, Xeral Tributaria e o artigo 24 do Regulamento Xeral de Recadación.

En virtude das facultades que se outorgan a este órgano no artigo 21.1s) de Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local,

RESOLVO

PRIMEIRO. Avogar as competencias da xunta de goberno local, outorgadas por delegación da Alcaldía con data do 18 de xullo do 2019, por circunstancias interese público que así o fan preciso co obxecto de axilizar o presente expediente.

SEGUNDO. Aprobar os padróns da taxa relativa ao Servizo de Asistencia ao Fogar correspondente ao mes de xaneiro de 2023.

TERCEIRO. O Padrón quedará exposto ao público no Concello durante o prazo de 15 días, a contar dende o seguinte á publicación do anuncio no Boletín Oficial da Provincia e no taboleiro de anuncios da sede electrónica da Corporación municipal

CUARTO. Os recibos correspondentes a esta cobranza que figuren correctamente domiciliados, enviaranse ás respectivas entidades de depósito para que sexan adebedados nas contas dos seus clientes.

A Fonsagrada, 14 de febreiro de 2023.- O Alcalde, Carlos López López.

R. 0457

POL*Anuncio*

Por Decreto de Alcaldía de data 10 de febreiro de 2023 aprobouse o Padrón da Taxa pola prestación do Servizo de Abastecemento de Auga correspondente ao primeiro trimestre do ano 2022.

Conforme ao disposto no artigo 102.3 da Lei Xeral Tributaria, por medio do presente ponse en coñecemento dos contribuíntes obrigados ao pago das taxas, que dispoñen dun prazo de quince días, contados a partir da publicación do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia, para ser examinados e presenta-las reclamacións que estimen pertinentes, entendéndose elevados a definitivos se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formulara ningunha reclamación.

Así mesmo, e de conformidade co artigo 253.1 da Lei Xeral Tributaria, poderán interpoñer recurso de reposición ante o Alcalde no prazo dun mes, que comezará a contar dende o día seguinte ao da finalización do período voluntario de pagamento.

ANUNCIO DE COBRANZA

De conformidade co disposto no artigo 62.3 da Lei xeral tributaria e o no artigo 68.1 b) do Regulamento xeral de recadación, fíxase como prazo de ingreso en período durante dous meses, contados a partir do día seguinte á publicación do anuncio de cobranza no BOP Lugo. Para o cobro dos mesmos, os contribuíntes que non teñan domiciliados os recibos seranlles enviados ó enderezo declarado ao efecto para que poidan efectua-lo pago en calquera oficina de Abanca ou Caixa Rural. No caso de non recibilos, o contribuínte poderá obter un duplicado nas oficinas municipais, a non recepción non exonera da obriga de pagamento nin impide a utilización da vía de constrinximento.

A falla de pagamento do canon da auga suporá a esixencia do mesmo directamente pola Consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia. A repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano competente da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes dende esta notificación.

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

Pol, 10 de febreiro de 2023.- O Alcalde, Lino Rodríguez Ónega.

R. 0458

RÁBADE*Anuncio*

Por resolución do Alcalde do Concello de Rábade de data **9 de febreiro** prestouse aprobación ao Padrón da taxa pola prestación do servizo de axuda no fogar correspondente ao mes **de xaneiro de 2023**, o cal se expón ao público polo prazo de quince días contados a partir do seguinte da súa publicación ao obxecto de que poida ser examinado e presentar contra o mesmo as reclamacións que se estimen pertinentes. Así mesmo faise saber que dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos ao amparo da Lei Xeral Tributaria.

Rábade, a 10 de xaneiro de 2023.- O Alcalde, Francisco Xosé Fernández Montes.

R. 0459

SARRIA

Anuncio

O día 15/02/2023, o Alcalde de Sarria, mediante Decreto 2023-0254, aprobou as **BASES PARA A SELECCIÓN DE 1 OPERARIO DE SERVIZOS VARIOS, EN RÉXIME DE PERSOAL LABORAL TEMPORAL, DURANTE 6 MESES CON CARGO AO PLAN ÚNICO DE COOPERACIÓN AOS CONCELLOS 2022 E CREACIÓN DE BOLSA DE EMPREGO**

Ábrese o prazo de presentación de solicitudes, que será de 5 días naturais a contar desde o día seguinte á publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

BASES PARA A SELECCIÓN DE 1 OPERARIO DE SERVIZOS VARIOS, EN RÉXIME DE PERSOAL LABORAL TEMPORAL, DURANTE 6 MESES CON CARGO AO PLAN ÚNICO DE COOPERACIÓN AOS CONCELLOS 2022 E CREACIÓN DE BOLSA DE EMPREGO

LEXISLACIÓN APLICABLE.

- Rd Lei 5/2015, de 30 de outubro, por el que se aproba o Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público.
- Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia.
- Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Réxime Local.
- Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público.
- Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aproba o Texto Refundido de las disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de xuño, polo que se establecen as regras básicas e los programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios de Administración Local (de carácter supletorio).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Ingreso do Persoal ó Servizo da Administración Xeral do Estado.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, por el que se aproba o Texto Refundido de la Lei del Estatuto dos Traballadores.
- Acordo marco municipal para o persoal do Concello de Sarria de 1991.

1.- OBXECTO DA CONVOCATORIA.

O obxecto da presente convocatoria é a selección de 1 operario de servizos varios, en réxime de persoal laboral temporal, por exceso ou acumulación de tarefas por un prazo de 6 meses (artigo 15 do Estatuto dos Traballadores) e creación dunha bolsa de emprego, ao amparo do Plan Único de Cooperación cos Concellos 2022 (BOP nº 6 de 10 de xaneiro de 2022), dentro do programa B.3-Programa de Programa de Fomento do Emprego, destinado á contratación ou nomeamento de persoal para a execución de obras e servizos mínimos obrigatorios de competencia municipal, de interese xeral e social, polo que os aspirantes deberán ser desempregados.

A presente convocatoria e bases será publicada no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, na páxina web da Deputación de Lugo e na sede electrónica do Concello de Sarria <https://sarria.sedelectronica.es>

Os sucesivos anuncios relativos ás probas que convoquen faranse públicos na sede electrónica municipal. <https://sarria.sedelectronica.es>

2.- RÉXIME DE INCOMPATIBILIDADES

Os postos estarán sometidos ao réxime de incompatibilidades segundo o disposto na Lei 53/1984, de 26 de decembro de incompatibilidades do persoal das Administracións Públicas, no Estatuto Básico do Empregado Público e demais disposicións de aplicación.

3.- FUNCÍONS DOS POSTOS DE TRABAJO:

En xeral, realizarán funcións de operarios nos servizos de Medio Ambiente, Obras e Medio Rural do Concello de Sarria.

De forma máis detallada, algunhas das funcións a desenvolver son as que se relacionan a continuación:

- Medio Ambiente: tarefas de xardinería e mantemento de parques e xardíns.
- Limpeza de viarias e edificios públicos de titularidade municipal. Tarefas de saneamento e abastecemento.
- Albanelería e pintura.
- Obras públicas.

- Tarefas de mantemento en xeral.
- Aquelas que sexan requiridas en cada momento e sexan de habitual realización por parte do persoal municipal.

4. REQUISITOS DOS ASPIRANTES

Para tomar parte na selección, os/as aspirantes deberán cumprir os seguintes requisitos, referidos todos e cada un deles á data na que remate o prazo de presentación de solicitudes e que estean debidamente xustificadas:

1.- Ser español/a ou nacional dalgún dos demais estados membros da Unión Europea ou nacional dalgún estado, ó que, en virtude de tratados internacionais celebrados pola Unión Europea e ratificados por España, lles sexa de aplicación a libre circulación de traballadores.

2. Ser **desempregado/a ou estar en situación de mellora de emprego** (requisito específico esixido polo programa de fomento do emprego da Deputación de Lugo que financia as contratacións). Esta situación deberá acreditarse mediante declaración xurada do aspirante e aportando vida laboral actualizada á data de presentación de solicitudes. Dita situación de desempregado/a deberá manterse ata o momento da sinatura do contrato laboral ou nomeamento interino.

A persoa contratada deberá causar, en todo caso, unha nova alta como persoal do Concello.

3.-Ter cumpridos os 16 anos de idade e non ter acadada a idade de xubilación.

4.- 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.

5.- 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.

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

7.- Estar en posesión da titulación de certificado de estudos primarios ou equivalente.

Todos os requisitos enumerados anteriormente deberán posuírse o día de finalización do prazo de presentación de solicitudes, debendo manterse na data na que se proceda á contratación.

5. PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS

As solicitudes para participar no procedemento de selección formalizaranse no modelo de instancia que se xunta a estas bases e dirixiranse ó Sr. Alcalde, presentándose no Rexistro Xeral do Concello ou polas outras formas previstas no artigo 16.4 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, **durante o prazo de cinco días naturais**, contados a partir do día seguinte ó da publicación do anuncio da convocatoria Boletín Oficial da Provincia.

A presentación de instancias por parte dos aspirantes supón a aceptación íntegra destas Bases e do seu contido.

As instancias deberán axustarse ao modelo oficial que figura no **Anexo I** das presentes Bases e ir acompañadas de copia da seguinte documentación:

- Fotocopia do DNI, pasaporte ou documento que acredite a identidade.
- Declaración responsable de que cumpre todos os requisitos necesarios para se presentar ao proceso selectivo.

Os/as aspirantes con minusvalías deberán facelo constar na solicitude, co fin de facer as adaptacións de tempo e medios necesarios para garantir a igualdade de oportunidades co resto de aspirantes.

- Fotocopia acreditativa da titulación académica esixida na convocatoria, neste caso, estudos primarios.
- Documentación acreditativa de atoparse na situación de desemprego ou de mellora de emprego

6.-ADMISIÓN E EXCLUSIÓN DE ASPIRANTES

Rematado o prazo de presentación de solicitudes, a Alcaldía ditará unha resolución no prazo de **5 días naturais**, que se publicará na sede electrónica <https://sarria.sedelectronica.es>, declarando aprobada a listaxe provisional de persoas admitidas e excluídas, con indicación, se é o caso, das causas de exclusión e outorgando o prazo de **2 días naturais**, a contar dende o seguinte ao da publicación da dita resolución, para presentaren as reclamacións oportunas ou emendaren os defectos existentes, nos termos do artigo 68 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas. De non existir persoas excluídas, aprobarase con carácter definitivo a listaxe de persoas admitidas.

Transcorrido o prazo de emenda de defectos, a Alcaldía declarará aprobada a lista definitiva de persoas admitidas e excluídas, que se publicará na sede electrónica <https://sarria.sedelectronica.es>, na citada resolución fixarase a composición do Tribunal.

De non presentarse reclamacións, a lista provisional entenderase elevada automaticamente a definitiva.

7.-TRIBUNAL CUALIFICADOR

O Tribunal cualificador será designado pola Alcaldía, en virtude do establecido no artigo 21.1 g) da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, e, en base ao establecido pola Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia e Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público. O Tribunal terá a composición seguinte:

- Presidencia (Titular e suplente): Unha persoa funcionaria de carreira ou laboral fixo pertencente a un corpo ou escala para o ingreso no cal se requira titulación igual ou superior á de agora esixida.
- Vogalías (Titulares e suplentes): Tres persoas funcionarias de carreira ou laborais fixos pertencentes a un corpo ou escala para o ingreso no cal se requira titulación igual ou superior á de agora esixida.
- Secretaría (Titular e suplente): Secretario do Concello ou quen legalmente a substitúa.

A composición do tribunal, que se dará a coñecer xunto coa relación definitiva de persoas admitidas, deberá axustarse aos principios de imparcialidade e tenderá a paridade entre homes e mulleres.

O Tribunal non poderán constituírse nin actuar sen a presenza, polo menos, de tres dos seus membros, titulares ou suplentes, debendo estar presentes en todo caso as persoas que ocupen a Presidencia e a Secretaría, ou persoas en quen deleguen. De todas as reunións que faga o Tribunal, quen asuma a Secretaría redactará a correspondente acta.

Os membros do Tribunal absteranse de intervir e o comunicarán á autoridade que convoca cando conorra algunha das circunstancias previstas no artigo 23.2 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público. As persoas aspirantes poderán recusar aos membros do Tribunal cando conorran aquelas circunstancias.

O Tribunal resolverá todas as dúbidas que xurdan en aplicación das presentes bases, así como nos casos non previstos polas mesmas.

8.-PROCESO SELECTIVO

A selección efectuarase mediante o sistema de oposición, debendo respectar en todo caso os principios de igualdade, mérito, capacidade, publicidade e transparencia.

Puntuación máxima:

Na fase de oposición valoraranse ata un máximo de 20 puntos.

Celebración dos exercicios:

A data, hora e lugar de celebración dos exercicios, serán anunciados na sede electrónica do Concello de Sarria <https://sarria.sedelectronica.es>

Cráterios de valoración na fase de oposición:

A fase de oposición consistirá na realización de dous exercicios de carácter obrigatorio e eliminatorio, sendo os contidos e cualificacións os que de seguido se describen:

Exercicio único. Práctico.

Consistirá na realización dunha proba relacionada coas tarefas a desempeñar no posto de traballo e que será determinada polo Tribunal inmediatamente antes do comezo do exercicio indicándose así mesmo a duración máxima que non excederá de 20 minutos, tendente a valorar as habilidades e coñecementos necesarios dos aspirantes para o desempeño das labores de operario de servizos varios e poderá estar referida a cuestións tales como limpeza e mantemento de xardíns, limpeza e mantemento de zoas urbanas, mantemento e conservación de vías, reparación e mantemento de mobiliario urbano, mantemento de instalacións municipais, mantemento, conservación, limpeza e vixianza das instalacións das pías municipais, limpeza e mantemento de instalacións deportivas.

Este exercicio cualificarase polo tribunal de 0 a 20 puntos, sendo necesario acadar unha puntuación de 10 para superala.

Ao ter carácter eliminatorio, a non superación desta proba suporá a eliminación do concursante no proceso selectivo.

Publicación dos resultados dos exercicios da fase oposición:

As puntuacións obtidas polos aspirantes nos exercicios da fase de oposición publicaranse na sede electrónica do Concello de Sarria <https://sarria.sedelectronica.es>

Concederáse un prazo de **2 días naturais para os efectos de alegacións** polos aspirantes, que se contará dende o día de publicación dos resultados dos exercicios da fase oposición no Taboleiro de edictos dixitais do Concello.

Rematado o prazo de alegacións, e resoltas estas, o Tribunal publicará os resultados definitivos dos exercicios da fase de oposición na sede electrónica do Concello de Sarria <https://sarria.sedelectronica.es> e elevará á Alcaldía a proposta de contratación das persoas seleccionadas.

Cualificación final:

A cualificación final virá determinada pola cualificación obtida na proba práctica.

En caso de empate entre as persoas aspirantes tomarase como criterio de desempate un sorteo por parte do Tribunal dos aspirantes que acadaron o empate.

9.- CREACIÓN DUNHA BOLSA DE EMPREGO

As persoas que non consigan praza pasarán a formar parte dunha bolsa de traballo, de tal maneira que, se o Concello precisa dalgún/ha profesional destas características (operario de servizos varios) para cubrir o posto no caso de que este quede vacante como consecuencia de producirse algunha das seguintes circunstancias:

- Baixa por IT, do/a titular (contrato de interinidade)
- Baixa por maternidade da titular máis o permiso por lactación cando se acumule en xornadas completas (contrato de interinidade).
- Vacacións, permisos ou descansos do/a titular (contrato de interinidade).
- Vacante definitiva da praza por renuncia voluntaria do/a traballador/a ou por non superación do período de proba (contrato de servizo determinado).
- Necesidade por motivos de acumulación de tarefas.

No caso de que algunha das circunstancias expostas anteriormente efectivamente suceda, entón acudirase a dita bolsa, seleccionando ó/á primeiro/a deles/as e soamente poderá seleccionarse ó/á seguinte a este/a, sempre e cando aquel/a rexeitase o posto, o que suporá pasar ó final da lista salvo que se dea algunha das seguintes circunstancias:

- a) Enfermidade acreditada por baixa médica por ILT ou informe médico.
- b) Embarazo de risco.
- c) Atoparse en período de permiso de maternidade ou paternidade.
- d) Atoparse desempeñando outro posto de traballo.
- e) Coidado dun familiar que se encontre a cargo dun integrante da lista, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poda valerse por sí mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Ditas circunstancias deberán acreditarse nun prazo de **3 días naturais**.

A orde dos aspirantes na bolsa será determinado pola cualificación final obtida no proceso selectivo en orde descendente, non entrando a formar parte da bolsa os que non acadasen unha puntuación superior á metade da cualificación máxima posible.

Así mesmo, pasarase a chamar ó/á seguinte da lista, no suposto de que a persoa seleccionada para o posto non xustifique a documentación requirida no punto 10 das presentes bases, quedando excluído/a definitivamente da bolsa.

A duración desta bolsa será a da duración do contrato do aspirante seleccionado.

10.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA

Os/as aspirantes propostos/as presentará no rexistro do Concello, no **prazo de tres días hábiles** contados dende a publicación do resultado do proceso selectivo no taboleiro de anuncios do concello a seguinte documentación:

- Certificado médico acreditativo de posuír a capacidade funcional para o desenvolvemento das tarefas habituais da praza á que se aspira, e no que se fará constar que non padece enfermidade ou limitación física ou psíquica incompatible coas funcións do posto.
- Declaración xurada de non ter sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das Comunidades Autónomas, nin atoparse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial.
- Declaración xurada de non atoparse en ningunha causa de incapacidade e incompatibilidade de conformidade coa lexislación vixente e referido ao momento da súa toma de posesión.

- Fotocopia da tarxeta da Seguridade Social e certificado de conta bancaria.

Se o Concello considera que o certificado médico aportado non é o suficientemente claro para determinar se a persoa pode desempeña-lo posto de traballo obxecto da convocatoria, entón o/a aspirante proposto/a deberá pasar unha revisión médica na mutua que estableza o concello, correndo por conta deste último os gastos derivados da revisión.

Se dentro do prazo indicado, salvo casos de forza maior, os/as aspirantes propostos/as non presentasen a documentación requirida, se o certificado médico, este fose desfavorable ou o informe da mutua (en caso de ter que pasar a revisión) tamén fose desfavorable, entón o/a aspirante non será nomeado para a praza, quedando anuladas tódalas súas actuacións. Neste suposto procederase a chamar á persoa seguinte da lista (segundo a orde de puntuación resultante do proceso selectivo), tendo tamén que acreditar, segundo o procedemento descrito, a circunstancia contemplada no presente artigo.

11.- IMPUGNACIÓN

Para o non previsto nas presentes bases será de aplicación supletoria o establecido na Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local; no RD Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores; Real Decreto Lexislativo 781/1986, de 18 de abril, polo que se aproba o Texto Refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local; Lei 5/1997, de 22 de xullo, de Administración Local de Galicia; Lei 2/2015, de 29 de abril do Emprego Público de Galicia; Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, así como no resto de normas vixentes de aplicación.

A resolución da Alcaldía que aproba as presentes bases pon fin á vía administrativa e contra a mesma poderase interpoñer recurso contencioso-administrativo no prazo de dous meses a contar dende o día seguinte ao da publicación do anuncio do proceso selectivo no Boletín Oficial da Provincia, segundo o establecido no artigo 46.1 da Lei 29/1998 de 13 de xullo, reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa. Asemade, poderase interpoñer recurso potestativo de reposición ante a Alcaldía no prazo dun mes a contar a partir do día seguinte ao da publicación do anuncio do proceso selectivo no Boletín Oficial da Provincia, consonte ao disposto nos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas sen prexuízo de que se poida interpoñer calquera outro que estime procedente. No caso de que se interpoña recurso potestativo de reposición, ata que sexa resolto expresamente ou se produza a desestimación presunta, non se poderá interpoñer o recurso contencioso-administrativo.

ANEXO II (INSTANCIA)

PROCEDEMENTO SELECTIVO. OPERARIO PLAN ÚNICO 2022			
DATOS DO SOLICITANTE:			
NOME:	PRIMEIRO APELIDO:	SEGUNDO APELIDO:	N.I.F.:
NACIONALIDADE:		DATA DE NACEMENTO:	
NA SÚA REPRESENTACIÓN (deberá acreditarse a representación fidedigna por calquera medio válido en dereito):			
NOME:	PRIMEIRO APELIDO:	SEGUNDO APELIDO:	N.I.F.:
ENDEREZO A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN:			
Notifíquese a:	<input type="radio"/> Persoa solicitante	<input type="radio"/> Persoa representante	
<input type="checkbox"/> Medios Electrónicos:	Correo Electrónico:		
<input type="checkbox"/> Outros Medios:	Nome da Vía:		
	Número, Bloque, Andar, Porta:		
	Parroquia / Lugar:		
	Localidade / Provincia:		
	Código Postal / País:		
Teléfono/s de contacto:			
TITULACIÓN QUE ALEGA E XUSTIFICA:			
TITULACIÓN:		DATA DA TITULACIÓN:	
ALEGA E XUSTIFICA ESTAR EXENTO/A DA REALIZACIÓN DO EXERCICIO SOBRE O COÑECEMENTO DA LINGUA GALEGA:			
<input type="radio"/> Si <input type="radio"/> Non			
A PERSOA SOLICITANTE OU REPRESENTANTE DECLARA:			
1. Que todos os datos contidos nesta solicitude e nos documentos que se achegan son certos.			
2. Que reúne as condicións exixidas para o ingreso á función pública e <u>as especialmente sinaladas na convocatoria</u> , comprometéndose a probar documentalmente todos os datos que figuran nesta solicitude se fóra necesario.			
PROTECCIÓN DE DATOS: Esta entidade vai tratar e gardar os datos achegados na instancia e na documentación que a acompaña para a realización de actuacións administrativas. Responsable: Concello de Sarria			
SINATURA DA PERSOA SOLICITANTE OU REPRESENTANTE:			
LUGAR E DATA:			

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DO CONCELLO DE SARRIA

Sarria, 15 de febreiro de 2023.- O Alcalde, Claudio Melquiades Garrido Martínez.

R. 0473

Anuncio

O día 13/02/2023, o Alcalde de Sarria, mediante Decreto 2023-0240, aprobou a **lista provisional de admitidos e excluídos para tres prazas de policía local, funcionarios de carreira, mediante o sistema de oposición libre**.

Outórgase un prazo de **10 días hábiles** a contar desde o día seguinte á publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para alegacións á referida lista.

Expediente núm.: 1361/2022

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA APROBANDO A LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS E EXCLUÍDOS AO PROCESO DE SELECCIÓN DE TRES PRAZAS DE POLICIA LOCAL, ESCALA BÁSICA, MEDIANTE OPOSICIÓN LIBRE.

Antecedentes:

Mediante Decreto 2022-1175, de data 01/11/2022, aprobouse a convocatoria e bases para a provisión de tres prazas de policía local, funcionarios de carreira, mediante o sistema de oposición libre, corrixíndose as mesmas mediante Decreto 2022-1180 de data 08/11/2022

As bases e a súa corrección foron publicadas no Boletín Oficial da Provincia de Lugo nº260 de data 14/11/2022.

Publicouse extracto da convocatoria no Diario Oficial de Galicia nº221, de data 21/11/2022 e no Boletín Oficial do Estado nº285 de data 28/11/2022, abríndose o prazo de presentación de instancias de 20 días hábiles contados a partir do día seguinte desta última publicación.

Constando persoas excluídas e considerando que na base 4.1 se establece que esta alcaldía ditará resolución pola que se declarará aprobada a lista provisional dos/das aspirantes admitidos/as e excluídos/as, con indicación das causas de exclusión, de ser o caso, así como os/as candidatos/as que quedan eximidos da realización do exame de galego. Esta resolución publicarase no Boletín Oficial da Provincia, no taboleiro de anuncios e na sede electrónica do Concello de Sarria <https://sarria.sedelectronica.es>.

De conformidade co establecido no artigo 20 do Regulamento Xeral de Ingreso do Persoal ao Servizo da Administración Xeral do Estado e de Provisión de Postos de Traballo e Promoción Profesional dos Funcionarios Cívís da Administración Xeral do Estado, aprobado polo Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, e o artigo 21.1.g), da Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Réxime Local,

RESOLVO

PRIMEIRO. Aprobar, conforme o punto 4 das bases, a seguinte relación provisional de aspirantes admitidos e excluídos:

Nº	APELIDOS E NOME	DNI	CELGA 4	IDIOMA PROBA	ADMITIDO/A	CAUSAS EXCLUSIÓN
1	ALVARELLOS TOUCEDO, MARCOS	**284*	SI	CASTELÁN	SI	
2	ÁLVAREZ GÓMEZ, IAGO	**009*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido nas bases. Non presentar o certificado médico
3	ÁLVAREZ LÓPEZ, BORJA	**755*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido das bases. O contido da declaración xurada non se axusta ao esixido nas bases
4	ÁLVAREZ PENA, ARMANDO	**820*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico

5	ALVARIÑO PORTO, ERO	**319*	SI	CASTELÁN	SI	
6	AMADO CORBACHO, MARÍA	**037*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido das bases
7	AMENEIROS GOAS, ANTÓN	**809*	SI	CASTELÁN	SI	
8	AMIGO ÁLVAREZ, CRISTIAN	**638*	NON	CASTELÁN	NON	O contido do certificado médico non se axusta ao esixido nas bases
9	ARGIBAY LAGO, RUDY	**633*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido nas bases
10	ARMESTO DE HOJAS, OLIVER	**671*	NON	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico
11	ARMESTO LILLO, JAVIER	**138*	SI	CASTELÁN	SI	
12	ARRANZ GIL, ALBERTO	**873*	SI	CASTELÁN	SI	
13	ASTARIZ NUÑEZ, YOEL	**534*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido nas bases
14	BABARRO GONZÁLEZ, DIEGO	**414*	SI	CASTELÁN	SI	
15	BARRO LAMELA, DIEGO	**815*	NON	CASTELÁN	SI	
16	BARRO REBOLLEDO, DANIEL	**735*	NON	CASTELÁN	NON	Non aporta xustificante de abono das taxas
17	BARROS ALONSO, ADRIÁN	**934*	SI	CASTELÁN	SI	
18	BEA CACABELOS, RODRIGO	**694*	SI	CASTELÁN	NON	Certificado médico non actualizado
19	BERMUDEZ ABAD, JAVIER	**708*	NON	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido nas bases. Non presentar o certificado médico
20	BERMUDEZ BARRERA, ANDREA	**019*	NON	CASTELÁN	SI	
21	BUJAN APARICI, ISABEL	**197*	SI	CASTELÁN	SI	
22	CABRERA LADO, IAGO	**325*	SI	CASTELÁN	NON	Presenta modelo de instancia e declaración sen firmar

23	CABRERA LADO, IRIA	**324*	SI	CASTELÁN	NON	Presenta modelo de instancia e declaración sen firmar
24	CALVO IGLESIAS, CARLOS	**191*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido das bases
25	CAMINO PRECIADO, ALBERTO	**186*	NON	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico
26	CANDAL PARDO, JESUS	**227*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido das bases
27	CANOSA MILLARES, BEATRIZ	**458*	SI	CASTELÁN	SI	
28	CARIDE PEREIRA, MARCOS ANTONIO	**738*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico
29	CASCUDO GARCIA, MARTIN	**921*	NON	CASTELÁN	NON	Só acredita Acceso universidade; falta Graduado ESO (ORDE EDU/1603/2009 Art.4.3)
30	CASTRO ALDREY, CARLOS	**750*	SI	CASTELÁN	SI	
31	CASTRO DE LEÓN, LUIS	**044*	SI	CASTELÁN	NON	Certificado de antecedentes penais non actualizado
32	CASTRO GÓMEZ, BRAIS	**806*	NON	CASTELÁN	NON	Aporta certificado médico anterior á convocatoria. Non aporta certificado de antecedentes penais actualizado.
33	CHAMORRO RIAL, CECILIA	**883*	SI	CASTELÁN	SI	
34	COBELAS CODIAS, JAVIER	**721*	SI	CASTELÁN	SI	
35	COMESAÑA AMBROSIO, ÚRSULA	**567*	NON	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico
36	COSTA PÉREZ, DANIEL	**857*	SI	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico que se refira as probas desta oposición.
37	COSTAS GRAÑA, ADRIÁN	**623*	SI	CASTELÁN	NON	Presentación de instancia e declaración sen firmar

38	COSTAS HERMIDA, MARÍA CRISTINA	**273*	SI	CASTELÁN	SI	
39	COSTAS TILVE, FAUSTINO JOSÉ	**854*	SI	CASTELÁN	SI	
40	CRISISTOMO ACEVEDO, JORGE	**212*	SI	CASTELÁN	SI	
41	CUMBRAOS CASANOVA, ALEJANDRO	**293*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido nas bases. Non presentar declaración responsable
42	DANIS CASTRO, CRISTIAN	**911*	NON	CASTELÁN	SI	
43	DELGADO ROJO, AINOA MARÍA	**211*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido nas bases. Non presentar o certificado médico
44	DÍAZ DÍAZ, CAMILO	**500*	SI	CASTELÁN	SI	
45	DIAZ LÓPEZ, ALBERTO	**288*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico Non presentar declaración responsable
46	DÍAZ SOBRAL, DIEGO	**172*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico
47	DOSOUTO GONZÁLEZ, JOSÉ MANUEL	**285*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico
48	DUARTE INGERTO, UNAI	**218*	SI	CASTELÁN	NON	O contido do certificado médico non se axusta ao esixido nas bases
49	DUARTE INGERTO, URKO	**282*	SI	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico co condito esixido nas bases
50	ESCOLANTE PÉREZ, ROCÍO	**765*	SI	CASTELÁN	SI	
51	ESCUDEIRO HERNÁNDEZ, MANUEL ANTONIO	**294*	SI	CASTELÁN	SI	
52	ESTRAVIZ CERDEIRA, ADRIÁN	**682*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido nas bases. Non presentar o certificado médico
53	FARO DEL PICO, SERGIO	**514*	NON	CASTELÁN	SI	
54	FERNÁNDEZ OTERO, SERGIO	**305*	SI	CASTELÁN	SI	

55	FIGUERAS GONZÁLEZ, BRAIS	**739*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico
56	FOLGUEIRA RODRIGUEZ, MARIO	**501*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido nas bases. Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais
57	FORMOSO MEIZOSO, RAFAEL	**187*	SI	CASTELÁN	SI	
58	FRANCO GARCÍA, ÁLVARO	**946*	SI	CASTELÁN	SI	
59	FUENTES BALBOA, JONATHAN	**903*	SI	CASTELÁN	NON	Certificado de antecedentes penais non actualizado
60	FUENTES TORRALBA, MIGUEL ÁNGEL	**605*	NON	CASTELÁN	SI	
61	GAGO GALDO, ALEJANDRO	**741*	SI	CASTELÁN	SI	
62	GAGO GALDO, TANIA	**739*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais
63	GALAN LAGÜELA, DAVID	**049*	NON	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico co contido esixido nas bases
64	GALLEGO RAMIL, CARLOS	**155*	SI	CASTELÁN	SI	
65	GARCÍA FERÁNDEZ, MARÍA ISABEL	**199*	SI	CASTELÁN	SI	
66	GARCÍA SIMARRO, CLARA	**360*	NON	CASTELÁN	SI	
67	GARRIDO BLANCO, ISRAEL	**954*	SI	CASTELÁN	SI	
68	GAYOSO DÍAZ, SERGIO	**312*	SI	CASTELÁN	SI	
69	GEREGORES CARRERA, DOMINGO	**355*	SI	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico
70	GESTO AREOSA, PABLO	**665*	SI	CASTELÁN	SI	
71	GIL MARZÁBAL, RUBÉN	**105*	SI	CASTELÁN	SI	
72	GONDAR ALVARIÑAS, IAGO	**576*	SI	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico
73	GONZÁLEZ IGLESIAS, JESÚS	**409*	SI	CASTELÁN	NON	Aporta copia do carnet de conducir ilexible.

74	GONZÁLEZ LAGE, RUBÉN	**205*	SI	CASTELÁN	NON	Non aporta xustificante de abono das taxas
75	GONZÁLEZ VÁZQUEZ, MARCOS	**685*	NON	CASTELÁN	NON	Certificado médico non actualizado
76	HACHERO ÁLVAREZ, NOELIA	**062*	NON	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico
77	HIDALGO LÓPEZ, DIANA MARCELA	**474*	NON	CASTELÁN	SI	
78	IGLESIAS GARCÍA, IVÁN	**369*	NON	CASTELÁN	SI	
79	IGLESIAS GIL, BÁRBARA	**156*	SI	CASTELÁN	SI	
80	JAMLADI KHARBOUCHE, JIHANE	**640*	SI	NON CONSTA	NON	Certificado médico non actualizado
81	JATO RODRÍGUEZ, HÉCTOR	**646*	SI	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico que se refira as probas desta oposición.
82	LAMAS TORRES, VÍCTOR	**939*	NON	CASTELÁN	SI	
83	LAMAS VILLAVERDE, SERGIO	**780*	NON	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico que se refira as probas desta oposición.
84	LAMELA ARIAS, DAVID	**821*	SI	CASTELÁN	SI	
85	LEBON SANTOS, PABLO	**090*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido nas bases. Non aporta certificado médico. Non aporta declaración xurada
86	LEMONS HERRILLO, ÁNGEL	**515*	SI	CASTELÁN	NON	Certificado médico non actualizado
87	LISTE GARCÍA, MANUEL	**714*	SI	CASTELÁN	SI	
88	LIZ ARIAS, JAVIER	**145*	SI	CASTELÁN	SI	
89	LODEIDO GARCÍA, VERÓNICA	**807*	SI	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico que se refira as probas desta oposición.
90	LOMBARDÍA SUÁREZ, DANIEL	**976*	NON	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido nas bases. Formato declaración xurada ilexible

91	LÓPEZ BOBILLO, RAQUEL	**144*	SI	CASTELÁN	SI	
92	LÓPEZ CARPENTE, MARTÍN	**616*	SI	CASTELÁN	SI	
93	LÓPEZ CELA, MARCOS	**836*	SI	CASTELÁN	NON	Non se pode comprobar a validez (falta reverso)
94	LÓPEZ DEL RÍO, EUGENIO	**257*	SI	CASTELÁN	SI	
95	LÓPEZ GONZÁLEZ, ALBERTO	**942*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido das bases. Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais. Non presentar certificado médico
96	LÓPEZ GUTIÉRREZ, MARTÍN	**128*	NON	CASTELÁN	NON	O contido do certificado médico non se axusta ao esixido nas bases
97	LÓPEZ LÓPEZ, ÁNGEL ADRIÁN	**258*	NON	CASTELÁN	NON	Só acredita Acceso universidade falta Graduado ESO (ORDE EDU/1603/2009 Art.4.3)
98	LÓPEZ PÉREZ, MARTA	**226*	SI	CASTELÁN	NON	Non aporta Certificado de inexistencia de antecedentes penais. Non aporta certificado médico
99	LÓPEZ REAL, LOURDES	**262*	SI	CASTELÁN	NON	Declaración incompleta. Certificado de inexistencia de antecedentes penais non actualizado
100	LÓPEZ SÁNCHEZ, MARTA	**046*	SI	CASTELÁN	SI	
101	LORENZO CUIÑAS, ÁLVARO	**272*	SI	CASTELÁN	NON	Non se pode comprobar a validez (falta reverso)
102	LOURES LIÑARES, MIRELLA	**821*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido nas bases. Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais. Declaración incompleta non firmada

103	LUSQUIÑOS GONZÁLEZ, ANA MARÍA	**248*	SI	CASTELÁN	SI	
104	MAGARIÑOS BREY, DAVID	**711*	SI	CASTELÁN	SI	
105	MARCIEL CALAZA, MIGUEL	**907*	SI	CASTELÁN	SI	
106	MARQUEZ PÉREZ, BORJA	**115*	SI	CASTELÁN	SI	
107	MARTÍNEZ ESTRAVIZ, HÉCTOR MANUEL	**562*	SI	CASTELÁN	SI	
108	MARTÍNEZ MOURE, TELMO	**427*	SI	CASTELÁN	SI	
109	MELIAN OTERO, LUCAS	**819*	SI	CASTELÁN	SI	
110	MÉNDEZ CALOTO, ADRIÁN	**496*	NON	CASTELÁN	SI	
111	MÉNDEZ PÉREZ, ALEXANDRA	**124*	NON	CASTELÁN	SI	
112	MONTES GALLEGO, NOA	**760*	SI	CASTELÁN	SI	
113	MOREIRA FERNÁNDEZ, TANIA	**352*	SI	CASTELÁN	SI	
114	MUINELO RODRÍGUEZ, MARCOS	**449*	SI	CASTELÁN	SI	
115	NAVEIRA RODRÍGUEZ, IRENE	**728*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico
116	NIETO MARTÍNEZ, VÍCTOR	**560*	SI	GALEGO	SI	
117	NOGUEIRA ALONSO, MARTA	**639*	NON	CASTELÁN	NON	Modelo de instancia incompleto. Non aporta certificado médico que se refira as probas desta oposición.
118	NOVO VÁZQUEZ, XOAQUÍN MIGUEL	**505*	SI	CASTELÁN	SI	
119	ORDOÑEZ SAYAN, VANESA	**058*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais. Non presentar certificado médico
120	OTERO TEIRA, CÉSAR	**608*	SI	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico
121	PACIO PRADO, ALBERTO	**475*	SI	CASTELÁN	SI	
122	PAIS TALLÓN, LUIS	**289*	NON	CASTELÁN	NON	Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais

123	PALMEIRO GÓMEZ, RUBÉN	**091*	SI	CASTELÁN	SI	
124	PARDAL GONZÁLEZ, FRANCISCO	**060*	SI	CASTELÁN	NON	Certificado médico non actualizado
125	PARGA LÓPEZ, ALEXANDRE	**211*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais. Non presentar o certificado médico
126	PAVÓN CAMPOS, FELIPE	**154*	SI	CASTELÁN	SI	
127	PENA LÓPEZ-BOADO, ALEJANDRO JOSÉ	**939*	SI	CASTELÁN	NON	Non aporta xustificante pago taxas
128	PÉREZ BREA, SARA	**065*	SI	CASTELÁN	SI	
129	PÉREZ CARRERA, RAQUEL	**692*	SI	CASTELÁN	NON	O contido do certificado médico non se axusta ao esixido nas bases. Declaración xurada incompleta
130	PÉREZ FERNÁNDEZ, MARCOS	**562*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais
131	PÉREZ MALNERO, ANA MARÍA	**923*	NON	CASTELÁN	SI	
132	PIN GRAÑA, FERNANDO	**026*	SI*	CASTELÁN	SI	
133	PIÑEIRO GRAÑA, SERGIO	**302*	SI	CASTELÁN	SI	
134	PISOS IGLESIAS, PEDRO	**850*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico
135	PLACES FERNÁNDEZ, ALEJANDRO	**371*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais. Non presenta certificado médico
136	POSE DOMÍNGUEZ, JOSÉ LUIS	**697*	NON	CASTELÁN	NON	Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais
137	PRADO DE LA TORRE, JAVIER	**593*	SI	GALEGO	SI	
138	PRADOS ARIAS, ALEJANDRO	**179*	SI	CASTELÁN	SI	

139	PREDOSO FERNÁNDEZ, AARÓN	**013*	NON	CASTELÁN	SI	
140	PUENTE FERNÁNDEZ, ALBA	**761*	SI	CASTELÁN	SI	
141	QUINTE PÉREZ, JAVIER	**991*	SI	NON CONSTA	SI	
142	QUINTELA LUGILDE, ALBA	**065*	SI	CASTELÁN	SI	
143	RABADE LEDO, ÁNGEL	**380*	NON	CASTELÁN	SI	
144	REBOLO LÓPEZ, ALEJANDRO	**458*	SI	CASTELÁN	NON	Non se pode comprobar a validez do carnet de conducir (falta reverso)
145	REGO ROMÁN, JOSÉ FRANCISCO	**175*	SI	CASTELÁN	SI	
146	REGUEIRA REIGOSA, ÁLVARO	**034*	SI	CASTELÁN	SI	
147	RICO CASTIÑEIRAS, JOAQUÍN	**734*	SI	CASTELÁN	SI	
148	RIVAS PARADA, ALEJANDRO	**796*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido das bases. O contido do certificado médico non se axusta ao esixido nas bases. Declaración xurada incompleta. Non aporta xustificante pago taxa
149	RIVAS PARADA, JAVIER	**480*	SI	CASTELÁN	SI	
150	RODRÍGUEZ AGUIN, MARÍA ANTÍA	**214*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais
151	RODRÍGUEZ CORRAL, ANDREA	**192*	NON	CASTELÁN	SI	
152	RODRÍGUEZ FERREIRO, RUBÉN	**850*	SI	CASTELÁN	SI	
153	RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, JOSÉ ANTONIO	**523*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais
154	RODRÍGUEZ LÓPEZ, ISMAEL	**644*	NON	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico
155	RODRÍGUEZ SANTÍN, PABLO	**049*	SI	CASTELÁN	SI	
156	ROEL OTERO, VERÓNICA	**523*	SI*	CASTELÁN	SI	

157	ROEL VALLO, MARCOS	**968*	SI	CASTELÁN	SI	
158	ROMERO GÓMES, CAMILA CLARISSE	**770*	SI	CASTELÁN	SI	
159	SALAS ECHEVARRÍA, GUALBERTO ELIAS	**915*	NON	CASTELÁN	SI	
160	SÁNCHEZ ESCORIS, CAROL	**674*	SI*	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido das bases. Non aporta certificado médico. Non aporta xustificante pago taxas. Non aporta declaración xurada
161	SÁNCHEZ MOLINA, ADRIÁN	**013*	NON	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido das bases. Non aporta certificado médico que se refira as probas desta oposición.
162	SÁNCHEZ ORDOÑEZ, MIGUEL	**804*	NON	CASTELÁN	NON	Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais. Xustificante de pago de taxa sen referencia ó beneficiario. Certificado médico fóra de prazo
163	SARTAGES TORRES, IVÁN	**463*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico
164	SOTELO FERNÁNDEZ, DANIEL	**143*	NON	CASTELÁN	SI	
165	SOTO CARLIN, ANDRÉS	**775*	SI	CASTELÁN	SI	
166	SOTO PRADO, ANA MARÍA	**680*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico
167	SOTO RODRÍGUEZ, DAVID	**987*	SI	CASTELÁN	SI	
168	SOUTO PRIETO, RAUL	**103*	NON	CASTELÁN	SI	
169	SOUTO VIGO, JESÚS	**328*	SI	CASTELÁN	SI	
170	SUÁREZ CASTIÑEIRA, MARTA	**467*	SI	CASTELÁN	SI	
171	SUÁREZ LODEIRO, SERGIO	**420*	SI	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido nas bases. Non presentar o certificado médico

172	TIMIRAOS FERNÁNDEZ, ANA	**485*	SI	CASTELÁN	SI	
173	TORRES FRAILE, EMILIO	**134*	SI	CASTELÁN	SI	
174	TOUCEDO CAAMAÑO, RODRIGO	**360*	SI	CASTELÁN	SI	
175	VALCARCEL GALLEGO, BIEITO	**384*	SI	CASTELÁN	SI	
176	VARELA VÁZQUEZ, DANIEL ALEJANDRO	**489*	SI	CASTELÁN	SI	
177	VARELA VÁZQUEZ, EUGENIO MARÍA	**309*	SI	CASTELÁN	SI	
178	VÁZQUEZ LÓPEZ, DAVID	**522*	NON	CASTELÁN	SI	
179	VÁZQUEZ LÓPEZ, MARTÍN	**200*	SI	CASTELÁN	SI	
180	VÁZQUEZ PACHECO, BRYAN	**552*	NON	NON CONSTA	NON	Non presentar o modelo de instancia recollido das bases. Só acredita Acceso a FP Superior falta Graduado ESO (ORDE EDU/1603/2009 Art.4.1). Non presentar certificado de inexistencia de antecedentes penais. Non presentar certificado médico
181	VÁZQUEZ REIJA, IVÁN	**597*	SI	CASTELÁN	SI	
182	VÁZQUEZ SANDE, DANIEL	**130*	SI	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico
183	VÁZQUEZ VEIGA, LARA	**711*	SI	CASTELÁN	SI	
184	VIDAL PAREDES, JAVIER MARÍA	**304*	SI	CASTELÁN	SI	
185	VIDAL POUPIN, JAVIER	**628*	NON	CASTELÁN	SI	
186	VILABOA GARCÍA, DANIEL	**289*	SI	CASTELÁN	SI	
187	VILARIÑO GERPE, ELOY	**018*	SI	CASTELÁN	SI	
188	VILLACERDE PARADA, CARLOTA	**493*	SI	CASTELÁN	NON	Non presentar o certificado médico
189	VISO HERVELLA, ALEIXO	**528*	SI	CASTELÁN	NON	Non aporta certificado médico que se refira as probas desta oposición
190	VIVERO ALDREY, RUBÉN DARÍO	**628*	SI	CASTELÁN	SI	

SEGUNDO. Publicar, conforme o punto 4 das bases a relación provisional de admitidos e excluídos, no Boletín Oficial da Provincia, no taboleiro de anuncios e na sede electrónica do Concello de Sarria <https://sarria.sedelectronica.es>

Os aspirantes excluídos dispoñen dun prazo **de 10 días hábiles**, contados desde o seguinte ao da publicación da lista provisional de admitidos/as e excluídos/as no Boletín Oficial da Provincia, co fin de emendar o defecto que motivara a súa non admisión ou a non exención da proba de coñecementos da lingua galega.

Disporán do mesmo prazo de reclamación as persoas que, tendo presentado debidamente a solicitude de participación no proceso, non consten nin como admitidas nin como excluídas na relación publicada.

Non se poderá emendar a presentación de solicitude fóra do prazo habilitado para este efecto, nin o non pagamento da taxa establecida.

Sarria, 14 de febreiro de 2023.- O Alcalde de Sarria, Claudio Melquiades Garrido Martínez.

R. 0474

SOBER

Anuncio

Por Resolución de Alcaldía de 15 de febreiro de 2023, aprobouse o Padrón fiscal do Servizo de Axuda no Fogar na modalidade de libre concorrencia ou prestación básica e de dependencia correspondente ao mes dexaneiro de 2023.

Por medio do presente expónse ao público o devandito padrón polo prazo de 15 días hábiles, que empezará a contarse 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.

Sober, 15 de febreiro de 2023.- O Alcalde, Luis Fernández Guitián.

R. 0475

MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA E O RETO DEMOGRÁFICO CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO MIÑO-SIL, O.A. COMISARÍA DE AUGAS

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

Expediente: A/27/06358/E

Asunto: Extinción del derecho al aprovechamiento de aguas

Titular: Acampamento O Caurel

Nombre del río o corriente: Un pozo y río Lor

Punto localización: Lugar y parroquia de Piñeiro, paraje finca Agra do Toural

Término municipal y provincia: Folgoso do Courel, Lugo

Caudal concedido: 0,20 l/s

Destino: Abastecimiento

Título: Resolución de la Confederación Hidrográfica del Norte

Fecha: 01 de abril de 1998

Registro de Aguas: Nº inscripción 7675, Sección A, en el Tomo 0077, hoja número 0175

BREVE DESCRIPCIÓN:

Extinción del derecho del aprovechamiento de aguas incoado de oficio por este Organismo de cuenca por transcurso del plazo por el que se otorgó la concesión. No constan servidumbres.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de UN (1) MES, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo, durante el cual podrá comparecer por escrito cualquier persona, incluido el titular del derecho, que pueda resultar afectada por la

extinción del mismo, en el **Concello de Folgoso do Courel** o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., (Comisaría de Aguas - Rúa Progreso, 6. 32005 - Ourense).

Ourense, 10 de febrero de 2023.- El Comisario Adjunto, Alberto Anta Montero.

R. 0460
