



### XUNTA DE GALICIA

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

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27100371012023

Visto o texto do convenio colectivo da empresa DAORJE, S.L.U. para o seu centro de traballo de ALCOA-San Ciprián (Cervo) (Lugo), asinado o día 28 de setembro de 2023 pola representación da empresa e polo representante das persoas traballadoras, como membros da comisión negociadora, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 19 de outubro de 2023.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DAORJE,SLU EN SU CENTRO DE ALCOA.

##### Capítulo I.- Ámbito de Aplicación.

##### Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

Son firmantes del presente convenio de una parte la representación de la empresa y de la otra su delegado de personal en este centro de trabajo.

Este convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa DAORJE, SLU, dedicada a la limpieza industrial de su centro de Alcoa San Cibrao LUGO, y sus personas trabajadoras adscritas a dicho centro y cualquiera que lo suceda.

##### Artículo 2.- Ámbito personal.

Este convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa que prestan sus servicios en la actualidad en la empresa DAORJE, SLU en su centro de trabajo de San Cibrao (Lugo), así como a los que ingresen en él durante su vigencia, sea por traslado de otros centros o por contratación directa, con excepción del personal considerado como fuera de convenio

##### Artículo 3.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio se suscribe con vigencia desde el día uno de Julio de 2023 hasta el treinta y uno de Diciembre de 2024.

Extinguido el plazo de vigencia se entenderá denunciado por las partes en la forma que establece la Ley. El Comité de Empresa presentará un anteproyecto a esta, de un nuevo Convenio, antes del día uno de Noviembre de 2024 y la negociación del mismo se iniciará no más tarde del día uno de Febrero del año 2025.

El final de la vigencia temporal del presente convenio, en tanto no sea sustituido por uno nuevo, quedará vigente en todo su contenido

##### Capítulo II.- Cláusulas Genéricas.

##### Artículo 4.- Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman uno todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su conjunto, en computo global.

**Artículo 5.- Condiciones más Beneficiosas.**

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

**Artículo 6.- Comisión Paritaria.**

Se crea una comisión paritaria, segundo lo establecido en el artículo 85.3h del E.T., en el momento de la firma del presente convenio. Esta comisión paritaria, constituida por un representante de la parte empresarial y uno de la parte social, será el organismo encargado de la interpretación, aplicación y vigilancia del presente convenio.

Esta comisión paritaria conocerá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y en particular en el Real Decreto Ley 7/2011 de 10 de junio. El plazo de actuación de esta comisión se establece en 10 días. Para solucionar las discrepancias en el seno de dicha comisión, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos de trabajo establecidos en el Acuerdo Interprofesional Gallego (AGA) en los propios términos en el que éste estén formulados.

**Capítulo III.- Jornadas y Descansos.****Artículo 7.- Jornada Laboral.**

La jornada máxima será de 37,5 horas semanales de lunes a viernes de trabajo efectivo.

No obstante, teniendo en cuenta las razones de orden funcional y organizativa que vinculan la empresa con la principal, se considera como jornada común la de esta para los trabajadores/as que presten sus servicios en este centro, asumiendo cómo propios los horarios y jornada de la empresa principal, cuyos excesos se considerarán como jornada extraordinaria, pudiendo compensarse con descansos o mediante la retribución extraordinaria correspondiente.

En el supuesto de que algún trabajador o trabajadora no pudiera, por razones de movilidad funcional o por otras causas no imputables a él/ola, llegar a realizar la jornada anual común, no se le podrá obligar a completar dicha jornada ni deducirse de su nómina el importe de las horas no trabajadas. Por el contrario, si algún trabajador o trabajadora fuera desplazado o trasladado por necesidades de servicio, y luego de los trámites legales, a otro centro de trabajo se respetará la jornada pactada en este Convenio.

Este artículo tendrá vigencia en años sucesivos.

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

- Trabajadores/as con jornada normal: Durante la jornada continuada y todos los viernes laborales del año, tendrán derecho a un descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 20 minutos.
- Trabajadores/as sujetos a régimen de trabajo a turnos: Disfrutarán de uno el descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 20 minutos.

Estos derechos de descanso no deben afectar al proceso productivo.

**Artículo 8.- Tiempo de Aseo.**

Todo el personal tiene derecho a 20 minutos a la salida del trabajo para lavarse o ducharse y cambiarse. En la jornada partida se entiende que hay dos salidas del trabajo, y la persona trabajadora dispone la cada una de ellas de 20 minutos para el aseo. Este tiempo computa a todos los niveles como tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 9.- Trabajo en días Festivos.**

El personal en turnos que, a consecuencia de su régimen de trabajo, deba trabajar en días festivos, lo hará en esos festivos dentro del cómputo de la jornada anual común, percibiendo, además del salario común, un complemento salarial de cuantía igual a la señalada en las tablas salariales anexas.

**Artículo 10.- Retenes.**

Con el objeto de atender al servicio contratado con el titular del centro de trabajo de Alcoa, durante las 24 horas del día, todos los días del año, se establece un sistema rotatorio por lo que los trabajadores/as afectados por el presente convenio permanecerán de guardia fuera de su jornada laboral y en disposición de intervenir inmediatamente si fueran solicitados sus servicios.

Para ello, se establecerán equipos de 3 operarios cada 5 semanas, es decir, una semana de retén y 4 sin hacerlo, dichas rotaciones se acordarán y reflejarán en un calendario o cuadrante.

Asimismo, se establece una prima de 60€ no consolidable, por realizar durante el servicio semanal del retén, un turno de trabajos planificados, solamente de lunes a jueves y siempre y cuando el equipo de retén que le corresponda por cuadrante de calendario, sea llamado para atender el servicio en el turno de noche y no acudiera su jornada laboral de mañana. Si se avisa al retén, este tendrá prioridad sobre el turno de trabajos planificados, para realizar los trabajos/incidencias. Esta prima absorbe el abono itinere de dos horas extras festivas.

**Artículo 11.- Horas Extraordinarias.**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: sí a su realización.
- b) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- c) Horas extraordinarias estructurales, que serán las necesarias por contratos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad: mantenimiento, siempre que no quede la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.
- d) En relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes coincidieron en la importancia del riguroso cumplimiento del artículo 35 del E.T. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave.

**Artículo 12.- Vacaciones.**

Para el personal que permaneciera de alta en la empresa durante todo el año natural, las vacaciones serán de VEINTIDÓS DÍAS LABORALES.

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

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, excepto en el caso de liquidación de contrato o despido. Las vacaciones se disfrutarán por cada año natural de servicio. En caso de que una persona trabajadora se emplee en el transcurso del año o deje la empresa en el transcurso del mismo, disfrutará del tiempo de vacaciones según vínculo con la empresa.

El disfrute de las vacaciones anuales será rotatorio, no estando ninguna persona trabajadora obligada a disfrutar las vacaciones en invierno durante dos años consecutivos, entendiéndose como meses de invierno, todos los del año excepto los de junio a septiembre, ambos inclusive.

La lista de las vacaciones será hecha toda vez que solo pueden coincidir 4 personas trabajadoras en el mes de julio, 4 en el de agosto y 3 por cada uno de los otros meses. Se evitará también la coincidencia de dos o más conductores/as por mes, salvo acuerdo con la empresa y en función de la situación productiva del cliente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de la disfrute del permiso que por aplicación de dicho artículo le había correspondido, al finalizar el período de suspensión, aunque hubiera finalizado el año natural a lo que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas las en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a lo que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hubiera pasado más de dieciocho meses a partir del final del año en el que se había originado.

Además, siempre y cuando por causas organizativas, o productivas las personas trabajadoras no habían podido disfrutar parte de las vacaciones dentro del período de verano, se establecerá una negociación entre la empresa y la parte social para adoptar un acuerdo que beneficie las dos partes.

**Artículo 13.- Licencias Retribuidas.**

- a) Matrimonio o formalización de pareja de hecho legalmente constituida del trabajador/a: veinte días naturales e ininterrumpidos.
- b) En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos: un día natural.
- c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado: dos días, cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- e) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona

distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El disfrute de estos días podrán realizarse de forma alterna segundo las necesidades del trabajador, previa notificación a la empresa, y siempre que se acredite el mantenimiento de la situación que dio lugar al disfrute del permiso.

- f) Por fallecimiento de parientes por consanguinidad o afinidad de tercer grado: un día laborable.
- g) Cambio de domicilio: un día natural (2 días naturales si fuese fuera de la localidad).
- h) Por renovación del carné de conducir: un día laborable. Para los trabajadores/as que tengan la categoría profesional de conductores/as en la empresa: el tiempo necesario
- i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales.
- j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes públicos.
- k) Por el tiempo necesario para citación judicial o de la administración.
- l) Asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, siempre que sea por prescripción del médico de atención primaria con la excepción de aquellas especialidades que no requieran dicho trámite: el tiempo necesario.
- m) Asistencia a consulta del médico de atención primaria de la Seguridad Social o particulares: un máximo de hasta tres jornadas completas y, como mínimo, 24 horas anuales.
- n) Por el tiempo necesario hasta un máximo de 16 horas anuales para acompañamiento de hijos/as menores, o personas dependientes que convivan con persona trabajadora, la consulta médica de la Seguridad Social, siempre que el horario de trabajo coincida con el horario de consulta médica.
- o) 4 días de asuntos propios retribuidos, que no serán acumulables a vacaciones o festivos y cuyo disfrute será proporcional a la prestación de servicios a lo largo del año, se solicitarán, como norma general, con 7 días de antelación a la fecha en la que se pretenda su disfrute, salvo que concurran causas no conocidas con antelación que imposibiliten el preaviso. Sin perjuicio de que no será preciso alegar razones para solicitar los días de asuntos propios ni presentar justificación ninguna, la empresa podrá denegar motivadamente su disfrute en fechas concretas por razones organizativas tales como períodos de mayor actividad o ausencias imprevistas.

#### **Artículo 14.- Licencias No Retribuidas.**

Los trabajadores/as podrán disfrutar de hasta cuatro días de licencia al año, sin derecho a retribución, ampliables a siete días en casos excepcionales debidamente justificados, para resolver asuntos particulares, después de pedir el oportuno permiso con una antelación mínima de 48 horas al inicio del turno en el que pretendan faltar. Estos permisos se concederán siempre que su aceptación no implique problemas funcionales para el servicio encomendado.

Estas licencias no podrán fraccionarse en más de tres períodos, con una duración mínima de un día.

#### **Artículo 15.- Excedencias.**

1.- El personal trabajador con por lo menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurrieron cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.- El personal trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto si es por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de su nacimiento.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a lo que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el personal trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3.- También podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa el personal trabajador que ejercite funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

#### **Artículo 16.- Excedencia Voluntaria Especial.**

El personal que acredite a lo menos tres años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

Durante estos dos años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicha excedencia voluntaria especial con reserva de puesto de trabajo podrá ser cubierta durante el tiempo de reserva del puesto, mediante contrato de interinidad.

#### **Capítulo IV.- Contratación.**

##### **Artículo 17.- Formalización de los Contratos.**

Los contratos de trabajo, sea cual sea su modalidad, se formalizarán por escrito y, si así lo determina la ley, se registrarán en la Oficina de Empleo. Asimismo, se dará cuenta al Comité de Empresa y, si el trabajador/a lo solicitase, al sindicato por él/ola elegido, siempre que este tenga sección sindical reconocida en el propio centro de trabajo.

##### **Artículo 17.1.- Contratos de Formación y de Prácticas.**

En el caso de concertarse estos contratos, regirá lo establecido en la ley, excepto en el referente al salario. Los trabajadores/as contratados bajo estas modalidades percibirán las siguientes cantidades:

- Durante lo primero año, el 75% del salario correspondiente de la categoría en la que se presuponga que pueda ser contratado una vez finalizado el período de formación o prácticas.
- Durante lo segundo año, el 85% del salario correspondiente de la categoría en la que se presuponga que pueda ser contratado una vez finalizado el período de formación o prácticas.

##### **Artículo 18.- Período de Prueba.**

El período de prueba, que se concertará por escrito, será de:

- Personal obrero o subalterno: 30 días.
- Personal técnico y administrativo: 2 meses.
- Personal titulado: 2 meses.

##### **Artículo 19.- Ceses Voluntarios.**

El plazo de preaviso en los casos de cese voluntario de las personas trabajadoras será de 15 días.

##### **Artículo 20.- Adscripción de Personal.**

Las partes firmantes asumen los deberes que pudieran derivarse del artículo 13 del "Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Lugo" que se reproduce a continuación:

##### **PRIMERO.- Supuestos de subrogación:**

a).- Cuando la empresa en la que se viniera realizando el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo, directamente, dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que había venido prestando servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizara con los trabajadores/as de su plantel y, por lo contrario, deberá incorporarlos a la misma (subrogación) si, para el referido servicio de limpieza, debiese contratar nuevo personal.

Cuando la empresa principal rescinda el servicio de limpieza a un contratista y tome a su cargo dicho servicio por tiempo no superior a seis meses, si se probara fidedignamente que los servicios se reiniciaron por un nuevo contratista antes de transcurridos los seis meses referidos, no desaparecerá el carácter vinculante de este artículo, teniendo el personal de la empresa saliente derecho a ser adscrito por el nuevo contratista desde el momento en que este había tenido conocimiento del interés de los trabajadores/as en la adscripción. Para los efectos previstos en este apartado, las empresas de limpieza incluirán en los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza que formalicen con la empresa principal una cláusula o estipulación por la que ambas partes contratantes se obliguen al cumplimiento desde apartado.

b).- Cuando se produzca un cambio de contratista en la concesión del servicio de limpieza, el personal que había desarrollado su jornada laboral, total o parcialmente en un determinado centro de trabajo o contrata, pasará, al vencimiento de la concesión, a la nueva adjudicataria de tal servicio cualquier que fuera su vinculación jurídico-laboral con la empresa cesante, siempre que tuviera en el centro de trabajo una antigüedad mínima de seis meses. Dicha antigüedad mínima será de cuatro meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo. En los casos previstos en este apartado la nueva adjudicataria se subrogará en todos los derechos y deberes de la empresa saliente en orden a la:

1.- Categoría profesional, antigüedad, jornada, horario y centro de trabajo.

2.- Prestaciones de Seguridad Social, tales como la situación en la que los trabajadores/as subrogados/as habían estado dados de alta en esta, tales como la consideración de trabajadores/as "a jornada completa" por ser alta con un contrato a tiempo parcial superior a 2/3 de la jornada antes de 8 de diciembre de 1993 o la consideración de trabajadores/as con jornada inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes con pleno derecho a la totalidad de las prestaciones.

**SEGUNDO.-** El derecho de subrogación cuando proceda segundo lo establecido en los apartados primero y segundo de este artículo, abarca los siguientes casos:

a).- Personal en activo.

b).- Personal que en el momento del cambio o rescisión de la concesión del servicio de limpieza se encuentren en situación de IT, excedencia, servicio militar o situación análoga.

c).- Personal con contrato de interinidad que se encuentre sustituyendo al personal con pleno derecho la subrogación, hasta el momento de su incorporación.

Si por exigencias del cliente tuviese que ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante.

**TERCERO.-** En el supuesto de producirse la adscripción del personal establecida en los apartados primero y segundo del presente artículo, la misma se producirá en las siguientes condiciones:

a).- La nueva empresa adjudicataria comunicará a la empresa saliente, de manera fidedigna, ser la nueva adjudicataria del servicio de limpieza.

b).- La empresa saliente estará obligada a comunicar a la empresa entrante o noticia adjudicataria su cese en el servicio, así como la relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores/as que, por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente, habían podido llegar a instar su reincorporación al mismo puesto de trabajo que ocupaban anteriormente.

Igualmente deberán poner en su conocimiento, en el plazo de 48 horas, las condiciones laborales del dicho personal (categoría profesional, antigüedad, jornada, horario, prestaciones de la Seguridad Social, incluido el dispuesto en el Apartado Primero del presente Artículo, punto 2, etc.).

Al fin de regular la comunicación de los datos a los que se hace referencia en el presente apartado, se adjunta al presente Convenio como Anexo I el denominado “documento de adscripción” o de comunicación de la empresa saliente a la empresa entrante, documento cuyo contenido servirá asimismo para la firma del documento de subrogación entre la empresa entrante y el personal trabajador subrogado.

c).- A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se encuentra al corriente de sus deberes respecto del personal traspasado, mediante la exhibición de las liquidaciones finales y las nóminas y boletines de cotización a la Seguridad Social correspondiente a los tres últimos meses.

**CUARTO.-** El personal que viniera prestando servicios en dos o más centros o contratas, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo cuando, con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas, tuviera que llegar a depender de dos o más empresarios.

**QUINTO.-** De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el supuesto del contratista que realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

**SEXTO.-** El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las cuales vincula (empresario principal, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador) siempre que no entre en contradicción con lo previsto en el artículo 17, Subrogación del Personal del Convenio Colectivo Estatal de Limpieza de Edificios y Locales, en cuyo caso tendrá aplicación preferente este último, que operará a mayores como legislación supletoria.

## **Capítulo V.- Mejoras de las Condiciones de Trabajo.**

### **Artículo 21.- Embarazos e Igualdad.**

Durante lo embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo que exija menos esfuerzo físico que lo que viene realizando habitualmente, si eso fuera posible y existiera dicho puesto de trabajo. Cualquier trabajadora embarazada no estará obligada en ningún caso a desenvolver sus funciones en lugares radiactivos, infecciosos o peligrosos para el embarazo.

Para lo referido al artículo 85.1 del E.T. sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se estará al dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 22.- Reconocimientos Médicos.**

De conformidad con el establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, las empresas vendrán obligadas a vigilar periódicamente el estado de salud del personal trabajador en función de los riesgos inherentes al trabajo, debiendo integrarse tales medidas en la planificación de la actividad preventiva o Plan de Prevención de la empresa.

Para tales efectos las medidas a desarrollar en materia de vigilancia de la salud se ajustarán a los distintos riesgos resultantes de tal evaluación.

Por su parte, el personal trabajador vendrá obligado a someterse a cuántos reconocimientos médicos dispongan las empresas a cargo de estas, tanto en situación activa como en situación de I.T. o análoga.

**Artículo 23.- Ropa de Trabajo.**

Las empresas entregarán a los trabajadores/as las prendas de protección, higiene y trabajo que fueran necesarias segundo lo que prescribe la actual normativa de prevención de riesgos laborales para el desarrollo de las funciones que tengan asignadas, siendo de obligado cumplimiento la entrega anual mínima de dos uniformes y dos pares de calzado, siendo la primera entrega en enero y la segunda en junio, así como la ropa necesaria en caso de deterioro a lo largo del año y dos toallas para el aseo.

Para las personas trabajadoras que presten servicios en exteriores, se entregarán guantes y chaqueta de aguas acolchada.

El uniforme estará formado con carácter general por: pantalón, camisa, chaqueta y calzado.

La empresa se encargará del lavado de la ropa de trabajo una vez a semana.

**Artículo 24.- Vestuarios.**

La empresa vendrá obligada a proporcionar a las personas trabajadoras una zona adecuada para las necesidades del personal.

**Artículo 25.- Justificaciones Médicas.**

El documento justificante donde se mencione la asistencia de la persona trabajadora a la correspondiente consulta médica, sellado y firmado por el médico o administrativo competente del centro sanitario, será suficiente como justificante del tiempo de ausencia de la persona trabajadora.

**Artículo 26.- Seguro Colectivo.**

La empresa afectada por este convenio suscribirá Pólizas de Seguro Colectivo a favor de todo el personal por un capital de 26.000 € para las contingencias de muerte, incapacidad permanente total y/o absoluta o gran invalidez, derivadas, cualquiera de ellas, de accidente laboral, incluido el accidente "in itinere", o no laboral.

**Capítulo VI.- Retribuciones.****Artículo 27.- Salarios.**

Los salarios son los estipulados en las tablas salariales anexas. Las retribuciones del presente convenio colectivo se entienden en su totalidad y no por el desglose individualizado de los diferentes elementos y conceptos que lo componen.

Incremento en todos los conceptos económicos del convenio de:

Para el segundo semestre de 2023, esto es, para el período que va desde lo 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2023, los salarios serán los reflejados en las tablas salariales anexas. Los atrasos derivados de la revisión salarial desde la publicación del convenio serán abonados en un plazo máximo de 30 días.

Para 2024, esto es, para el período que va desde lo 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024: un incremento del 2,5% sobre las tablas salariales vigentes en el año 2023, excluyendo horas extraordinarias, de tarea y pluses de disponibilidad, retén y sólos. Revisión salarial: Si el IPC estatal de 2024 fuera superior al 4%, se complementaría dicho 2,5% con aquella parte de subida por encima del 4% se aplicaría a la tabla salarial con fecha de 01-01-2024.

Si la aplicación de la revisión salarial de cada año implicara el pago de atrasos, la empresa tendría hasta la nómina de Marzo para abonar dichos atrasos.

En el caso de prórroga del Convenio Colectivo, se aplicará lo dispuesto para el año 2024.

Con el compromiso de las partes a la negociación de cuantía de los conceptos excluidos en la revisión salarial, tanto en el caso de nuevo Convenio Colectivo, como en la prórroga del vigente.

La firma de este Convenio Colectivo no exime de los atrasos que deriven de las actualizaciones salariales del Convenio Colectivo para o sector de Limpeza de Edificios e Locais para a provincia de Lugo hasta el 30 de junio 2023.

**27.1.- Salario Base.**

Según las tablas salariales anexas.

Será de aplicación el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio colectivo.

**27.2.- Antigüedad.**

Se establece un complemento personal de antigüedad por cada período de tres años de servicios prestados en la misma empresa. Con un límite máximo de 10 trienios.

El importe de cada trienio será para cada trabajador de una cuantía igual al 4% del salario base.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador/a en la empresa, y el importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el primer día del mes siguiente a su vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la empresa, computándose en todo caso el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad temporal, excedencia especial y maternidad.

El trabajador/a que cese definitivamente en la empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la data del nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

### **27.3.- Plus Asistencia.**

Los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán durante cada uno de los años de vigencia del mismo la cantidad mensual de sobresueldo de asistencia que consta en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

En el caso de inasistencia sin derecho al cobro del sobresueldo de asistencia, se descontará al personal trabajador el importe resultante de dividir el importe anual del mismo entre 274 por cada día de inasistencia.

El importe mensual del sobresueldo de asistencia se calculará dividiendo el importe anual vigente en cada momento entre 12 mensualidades, independientemente de la jornada realizada por el trabajador/a.

Será de aplicación el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio colectivo.

### **27.4.- Plus Transporte.**

Se establece un plus de transporte para las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales adjuntas.

Este plus se percibirá en las 12 mensualidades, independientemente de la jornada realizada por el trabajador/a.

Será de aplicación el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio colectivo.

### **27.5.- Plus Tóxicos.**

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo percibirán un plus de tóxicos de un 20% del salario base.

Dicho plus se aplicará en su totalidad por mes/días naturales, independientemente del tipo de tarea y del tiempo de exposición.

Será de aplicación el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio colectivo.

### **27.6.- Plus de Actividad.**

Se establece un plus de actividad para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad o grupo profesional. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales anexas.

Este plus se percibirá en las 12 mensualidades, y la prorrata de la jornada realizada.

Será de aplicación el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio colectivo.

### **27.7.- Plus de Trabajo en Máxima y de Trabajos con ERA / ERSA.**

Este plus se percibirá cuando se trabaje en máxima o con ERA's/ERSA's, independientemente que el trabajo sea toda la jornada o solo parte de ella. Si se dan las dos condiciones se cobrará por cada una de ellas. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales anexas.

Será de aplicación el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio colectivo.

### **27.8.- Horas Extraordinarias.**

El precio de las horas extraordinarias es el estipulado en las tablas salariales anexas.

Las horas extraordinarias podrán ser:

- Generales: las realizadas en jornada ordinaria de 15 a 22 horas, fuera de su turno de trabajo, dichas horas pueden ser reales o por paquete de horas.
- Festivas: se entiende por festivas las horas trabajadas en sábados, domingos, festivos y las realizadas en jornada ordinaria de 22 a 8 horas, dichas horas pueden ser reales o por paquete de horas.

Las horas se pueden compensar en efectivo o en tiempo equivalente de descanso, previo acuerdo entre las partes:

5 horas extras normales: 1 jornada de descanso.

4 horas extras festivas: 1 jornada de descanso.

En caso de que la empresa requiera la realización de horas extraordinarias a cualquier persona trabajadora estando esta en su período de descanso y estas no superen el número de tres, se le abonará media hora más en concepto de extra, como ayuda de transporte.

**27.9.- Dietas.**

Se establece un importe mínimo para las dietas cuando se tenga que comer y pernoctar fuera de la casa, cuando se realicen las dos comidas principales fuera del domicilio y cuando se realice una sola comida, estipulado en las tablas salariales anexas.

De lunes a viernes, sólo se tendrá derecho a dieta cuando se alarga la jornada ordinaria.

Los sábados, domingos y festivos, se tendrá derecho a dieta con 6 horas facturables y con 12 horas facturables se tendría derecho a una segunda dieta.

**27.10.- Limpieza de Tanques / Plus de Disponibilidad.**

Se establece una prima por disponibilidad a cada persona trabajadora que, sin encontrarse en su servicio de retén. Estableciendo:

- Una cuantía si se presta voluntariamente para cubrir un turno en fin de semana o festivo, durante trabajos en fases a 24 horas o planificados, generando dietas en cuanto se sobrepasen las 6 horas.

En el resto de los días:

- Una cuantía si dicha disponibilidad es en el turno de noche.

- Una cuantía si dicha disponibilidad es en el turno de mañana o tarde.

A su vez habrá una cuantía por horas de Tareas en jornada ordinaria, fuera de dicha jornada ordinaria se estará a lo dispuesto en el apartado de horas extraordinarias.

Dichas primas son independientes de la categoría del trabajador/a, se recibe por turno trabajado y según las tablas anexas.

**27.11.- Plus de Retenes.**

Dicha prima es independiente de la categoría del trabajador/a, se recibe con carácter mensual por dicha disponibilidad, estipulada en las tablas salariales anexas.

Sólo por llamada de retén se tendrá derecho a las Horas Itinere, las cuales consisten en 2 horas extra festivas por llamada de retén.

**27.12.- Plus de Sólo.**

Por la disminución del número de trabajadores/as que componen el equipo habitual de aspiración/impulsión o máquina de alta presión, que pasarían de tres a dos, y con carácter excepcional, se abonará un plus en la cuantía, estipulada en las tablas salariales anexas.

**27.13.- Pagas Extraordinarias.**

Todo el personal percibirá dos pagas extraordinarias: paga extra de julio y paga extra de Nadal. Las citadas pagas se abonarán con el mes de junio la paga de julio y con el mes de noviembre la de Navidad.

El devengo de las citadas pagas extraordinarias será semestral, de 1 de enero a 30 de junio, la de julio, y de 1 de julio a 31 de diciembre, la de Navidad.

El importe de estas pagas será de una mensualidad de salario base más antigüedad.

Las pagas extras se percibirán en su integridad, independientemente que la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. por cualquiera causa.

**27.14.- Gratificación en concepto de Beneficios.**

Se considerarán como tal y en la cuantía de una mensualidad de salario base más antigüedad. Esta paga deberá referirse al año natural anterior, abonándose la prorrata del tiempo de servicio. Dicha paga se abonará con el mes de febrero.

Al igual que en las recogidas en el artículo anterior, la paga de beneficios se percibirá en su integridad independientemente que la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. por cualquiera causa.

**27.15.- Vacaciones.**

Las vacaciones se retribuirán conforme el salario promedio de los tres meses inmediatamente anteriores a su disfrute, siempre que dicho computo resulte en el año vigente al disfrute del período vacacional, incluyendo tanto el salario base, como los complementos salariales, excluido el plus de retén, las horas extras y las tareas. No se incluirán las pagas extra ni la gratificación en concepto de beneficios.

**Artículo 28.- Pago de Salarios.**

Las retribuciones mensuales serán abonadas por la empresa dentro de los diez primeros días de cada mes.

**Artículo 29.- Anticipos.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el cobro de los salarios, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, no pudiendo ser superior al 70% del realmente trabajado.

Se entenderá como salario el correspondiente a suma de conceptos retributivos del trabajo realizado más la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

**Capítulo VII.- Acción Sindical y Social.****Artículo 30.- Derechos Sindicales.**

Las personas trabajadoras que ostentando la condición de representantes sindicales realicen su jornada laboral en horas nocturnas podrán disfrutar las horas sindicales que habian podido corresponderles en la jornada laboral anterior o posterior, de común acuerdo con la dirección de la empresa y siguiendo en todo caso criterios organizativos.

Secciones Sindicales: Se amplía a las empresas de 50 o más personas trabajadoras todos los derechos sobre secciones sindicales de empresa, los estipulados en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Quien obtenga cargos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales tendrán derecho la excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y reingreso automático. Asimismo tendrán derecho a la asistencia y al acceso al centro de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

La empresa facilitará en la medida de sus posibilidades la realización de asambleas cuando fuera necesario, en aquellos centros que reúnan condiciones para ello y en los demás centros facilitarán a las personas trabajadoras la asistencia a dichas asambleas cuando se realicen en otro lugar. El ejercicio de este derecho no afectará la jornada laboral por lo que será recuperable el tiempo de trabajo que se vea afectado por la realización de las citadas asambleas.

El crédito de horas reconocido para las actuaciones necesarias del desempeño del cargo de delegado/a de personal y delegado/a de PRL será de 15 horas mensuales. Pudiendo hacer uso de ellas en el mes correspondiente o en el mes siguiente si así lo considera oportuno.

Los trabajadores/as que sean miembros de la comisión negociadora del convenio tendrán derecho a permiso retribuido los días de negociación del convenio.

Por lo demás, las competencias y garantías de la representación de las personas trabajadoras, será la establecida en los artículos 64 y 68 del E.T. y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Artículo 31.- Jubilación Parcial.**

Las empresas y el personal trabajador podrán pactar, previa a la existencia de común acuerdo, jubilaciones parciales conforme a lo dispuesto en el artículo 215.2 de la Ley de Seguridad Social y del Artículo 12.6º del Estatuto de los Trabajadores, debiendo las empresas sustituir la jornada reducida simultáneamente a la jubilación parcial, por otros trabajadores/as contratados en las condiciones previstas en la normativa de aplicación.

No obstante el anterior, se reconoce a los trabajadores/as el derecho a pasar a la situación de jubilación parcial con la reducción máxima de la jornada que la normativa permita en cada momento. En este caso, el tanto por ciento de la jornada que subsista para el personal trabajador parcialmente jubilado podrá acumularse por la empresa en jornadas completa en los meses inmediatamente posteriores al acceso a la jubilación parcial o en otros períodos.

Se excluyen de lo dispuesto en el párrafo anterior aquellos trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo que impliquen una relación de especial confianza con el empresario, tal es el caso de jefaturas, encargados, gerentes, etc. cuyo acceso a la jubilación parcial requerirá en todo caso de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

En todo caso el personal trabajador interesado en la jubilación parcial habrá de comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha en la que pretenda jubilarse parcialmente.

**Artículo 32.- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.**

Las partes firmantes del presente Convenio consideran esencial el fomento de la armonización o conciliación de la vida familiar y laboral y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Nacimiento -parto y cuidado de menor de 12 meses.- De conformidad con lo establecido en el artículo 48.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores, el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo tanto de la madre biológica como del progenitor distinto de esta durante 16 semanas, de las que serán obligadas las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que tendrán que disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en los que el neonato haya de permanecer hospitalizado a continuación del parto, la suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose del cómputo las 6 semanas posteriores al parto de suspensión obligada del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en los que el neonato precise por condición clínica hospitalización a continuación del parto por período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no tendrá reducción, salvo que transcurridas las 6 semanas de descanso obligado se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto podrá distribuirse a la voluntad del trabajador/a en períodos semanas de manera acumulado o interrumpida hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses, pudiendo la madre biológica anticipar su ejercicio hasta 4 semanas a la fecha previsible del parto. El personal trabajador tendrá que comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días el disfrute de cada período semanal o de la acumulación de dichos períodos.

La suspensión del contrato una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto podrá disfrutarse, previo acuerdo con la empresa, en régimen de jornada completa o parcial en los términos previstos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Reducción de la jornada por cuidado de familiares.- Quien, por razones de guardia legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Reducción de la jornada de trabajadoras víctima de violencia de género.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se empleen en la empresa.

### **Artículo 33.- Salud Laboral, Acoso Sexual y Acoso Laboral.**

Será de aplicación la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa que la desarrolla.

La empresa reconoce el derecho de las personas empleadas a trabajar en un medio exento de riesgos de acoso sexual y se compromete a no permitir ni tolerar ningún comportamiento de esa naturaleza.

**Acoso sexual:** Se denomina acoso sexual aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual que son consideradas ofensivas y no deseables por la persona que las sufre.

**Acoso Laboral:** Se denomina acoso laboral aquellas conductas verbales o físicas basadas en la descalificación, humillación y falta de respeto que son consideradas ofensivas y no deseables por la persona que las sufre.

La empresa se compromete a tratar con discreción y prontitud las reclamaciones que se presenten por este motivo tanto de manera personal o a través de los comités de empresa o delegados de personal.

También se compromete a no ejercer ningún tipo de represalias sobre las personas que sufran o denuncien actuaciones de este tipo.

### **Capítulo VIII.- Régimen Disciplinario.**

#### **Artículo 34.- Tipificación de las Faltas.**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se escalonarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación, segundo lo establecido en el convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de ámbito estatal.

#### **1.- Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:**

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, se el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuese causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad e salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia do servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 da Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio Sectorial referidas a las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, da justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiese repercutir en la imagen de la empresa.
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

## **2.- Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:**

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) O abandono injustificado sin aviso previo o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de eso se causase un perjuizo de consideración a la empresa o fuese causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa para los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando eso repercute en cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las rifas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desenvolvimiento de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 da Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, mediando amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

**3.- Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:**

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como o hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, romper o causar daños en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o mismo documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Encontrarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante o cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- g) Los malos tratos de palabra o obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro da jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento derívese en un riesgo grave e inminente para a seguridad y salud.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que fuesen objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos en cada empresa, cuando de eso derivase un prejuízo grave para la empresa.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

**Artículo 35.- Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán as siguientes:

**a) Por faltas leves:**

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

**b) Por faltas graves:**

- Suspensión de empleo e sueldo de tres a quince días.

**c) Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo e sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevaricación de la superior posición laboral jerárquica del agresor/a o acosador/a.

**Artículo 36.- Procedimiento Sancionador.**

- a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.
- b) En el caso de sanciones graves e muy graves impuestas a los/as representantes legales dos trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación al que el trabajador perteneciese, de la misma forma cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/as delegados/as sindicales, si los hubiera. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

- c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.
- d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar preventivamente a suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a la disposición de la empresa durante o tempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta a finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este período de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

#### **Artículo 37.- Prescripción.**

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

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, a prescripción quedará interrumpida.

#### **Disposiciones Finales.**

##### **Disposición Final Primera: Comisión de Interpretación y Vigilancia.**

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

##### Representación de la empresa:

D. Antonio López Fernández.

##### Representación de los trabajadores/as:

D Rodrigo López Domingo.

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

Podrán asistir los asesores que estimen oportunos cada una de las partes. El cargo de Presidente será rotatorio por periodos de seis meses en cada una de las partes.

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

3. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo estime necesario una de las partes, y la convocatoria será firmada por la totalidad de los miembros de la parte solicitante. Se designa como sede de la comisión paritaria la del centro de trabajo de Alcoa San Cibrao LUGO de la empresa DAORJE, SLU.

4. Funciones de la comisión paritaria:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios; por regla general tendrán la condición de extraordinarios todos aquellos asuntos que tengan establecido un plazo determinado en la ley para su ejercicio administrativo y/o jurisdiccional. En los ordinarios, a comisión paritaria deberá resolver en el plazo de 10 días; en los extraordinarios, resolverá en el plazo máximo de tres días hábiles.

7. La comisión, una vez recibido el escrito propuesto, dispondrá de un plazo no superior a 10 días para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuese posible, emitir el oportuno dictame. Transcurrido dicho plazo sin se producir resolución ni dictame, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

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

#### **Disposición Final Segunda: Normativa Complementaria.**

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo para o sector de Limpeza de Edificios e Locais da provincia de Lugo, Convenio Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales y demás disposiciones legales vigentes.

#### **Disposición Final Tercera: Resolución Extrajudicial de Conflictos.**

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

#### **Disposición Final Cuarta: Clasificación Profesional.**

El personal trabajador que preste servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales en atención sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación en los terminos indicados en los artículos 26 y siguientes del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios e Locales.

#### **Disposición Final Quinta: Revisión de Incapacidad Permanente.**

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

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

#### **Disposiciones Adicionales.**

##### **Disposición Adicional Primera: Atrasos.**

La empresa se compromete a pagar los atrasos generados para el año 2022 y primer semestre del 2023, en el plazo de un mes desde la publicación do Convenio Colectivo para o sector de Limpeza de Edificios e Locais para a provincia de Lugo en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

En el caso de extinción do contrato de trabajo, una vez publicado o Convenio Colectivo para el sector de Limpieza de Edificios e Locais para a provincia de Lugo en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo y antes de transcurrido el plazo de dos meses desde tal publicación, se establece la obligación del abono de los atrasos que corresponda conjuntamente con la liquidación de salarios a la que haya lugar.

	TABLA SALARIAL 2023 (desde 1/7/23 ata 31/12/23)				
	SALARIO BASE			PAGAS EXTRA	GRATIFICACIÓN BENEFICIOS
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL		
<b>Grupo Profesional I: Mandos intermedios</b>					
Responsable de Centro	58,00 €	1.740,00 €	20.880,00 €	3.480,00 €	1.740,00 €
Responsable de Turno/ Tcos. PRL Sup./ Grao Ing.	56,00 €	1.680,00 €	20.160,00 €	3.360,00 €	1.680,00 €
Tcos. PRL Medios, Administrativos 1ª/ Encargados/as	54,45 €	1.633,50 €	19.602,00 €	3.267,00 €	1.633,50 €
<b>Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficinas</b>					
Conductor/a Limpiador/a	42,50 €	1.275,00 €	15.300,00 €	2.550,00 €	1.275,00 €
Oficial 1ª / Especialista	42,50 €	1.275,00 €	15.300,00 €	2.550,00 €	1.275,00 €
Oficial 2ª / Peón/a Especialista	39,00 €	1.170,00 €	14.040,00 €	2.340,00 €	1.170,00 €
Peón/a de Limpieza	36,00 €	1.080,00 €	12.960,00 €	2.160,00 €	1.080,00 €

	PLUSES		
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
<b>Antigüedad €/mes</b>	4% do Salario Base cada trienio.		
<b>Asistencia</b>	2,79 €	83,70 €	1.004,40 €
<b>Transporte</b>	2,77 €	83,10 €	997,20 €
<b>Tóxicos €/mes</b>	20% do Salario Base.		
<b>Actividad</b>	1,58 €	47,40 €	568,80 €
<b>Trabajos en Máxima/ERA/ERSA €/día</b>	15,00 €		
<b>Disponibilidad fines de semana/festivos €/día</b>	100,00 €		
<b>Disponibilidad resto de días, noche, €/día</b>	60,00 €		
<b>Disponibilidad resto de días, mañana y tarde, €/día</b>	40,00 €		
<b>Retenes €/mes</b>	230,00 €		
<b>Sólo €/día</b>	6,75 €		

	HORAS EXTRAS GENERALES
<b>Grupo Profesional I: Mandos intermedios</b>	12,00 €
<b>Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficinas</b>	

<b>HORAS EXTRAS FESTIVAS</b>	
<b>Grupo Profesional I: Mandos intermedios</b>	18,00 €
<b>Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios</b>	
Conductor/a Limpiador/a	15,00 €
Oficial 1ª / Especialista	15,00 €
Oficial 2ª / Peón/a Especialista	14,75 €
Peón/a de Limpieza	14,50 €

<b>HORAS DE TAREFAS XORNADA ORDINARIA</b>	
<b>Grupo Profesional I: Mandos intermedios</b>	8,00 €
<b>Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios</b>	

<b>DIETAS</b>	
<b>Comida / Cena</b>	15,00 €

Dietas: sólo aquellas en las que el persoal laboral alargue su jornada (6 horas facturables) e independentemente de que la empresa suministre un avituallamiento para dar continuidade a los trabajos.

TABLA SALARIAL 2024 (desde 1/1/24 ata 31/12/24)

	SALARIO BASE			PAGAS EXTRA	GRATIFICACIÓN BENEFICIOS
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL		
<b>Grupo Profesional I: Mandos intermedios</b>					
Responsable de Centro	59,45 €	1.783,50 €	21.402,00 €	3.567,00 €	1.783,50 €
Responsable de Turno/ Tcos. PRL Sup./ Grao Ing.	57,40 €	1.722,00 €	20.664,00 €	3.444,00 €	1.722,00 €
Tcos. PRL Medios, Administrativos 1ª/ Encargados/as	55,81 €	1.674,34 €	20.092,05 €	3.348,68 €	1.674,34 €
<b>Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios</b>					
Conductor/a Limpiador/a	43,56 €	1.306,88 €	15.682,50 €	2.613,75 €	1.306,88 €
Oficial 1ª / Especialista	43,56 €	1.306,88 €	15.682,50 €	2.613,75 €	1.306,88 €
Oficial 2ª / Peón/a Especialista	39,98 €	1.199,25 €	14.391,00 €	2.398,50 €	1.199,25 €
Peón/a de Limpieza	36,90 €	1.107,00 €	13.284,00 €	2.214,00 €	1.107,00 €

	PLUSES		
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
<b>Antigüedad €/mes</b>	4% do Salario Base cada trienio.		
Asistencia	2,86 €	85,79 €	1.029,51 €
Transporte	2,84 €	85,18 €	1.022,13 €
<b>Tóxicos €/mes</b>	20% do Salario Base.		
Actividad	1,62 €	48,59 €	583,02 €
Trabajos en Máxima/ERA/ERSA €/día	15,38 €		
Disponibilidad fines de semana/festivos €/día	100,00 €		
Disponibilidad resto de días, noche, €/día	60,00 €		
Disponibilidad resto de días, mañana y tarde, €/día	40,00 €		
Retenes €/mes	230,00 €		
Sólo €/día	6,75 €		

	HORAS EXTRAS XERAI
<b>Grupo Profesional I: Mandos intermedios</b>	12,00 €
<b>Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios</b>	

	HORAS EXTRAS FESTIVAS
<b>Grupo Profesional I: Mandos intermedios</b>	18,00 €
<b>Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios</b>	
Conductor/a Limpiador/a	15,00 €
Oficial 1ª / Especialista	15,00 €
Oficial 2ª / Peón/a Especialista	14,75 €
Peón/a de Limpieza	14,50 €

	HORAS DE TAREFAS XORNADA ORDINARIA
<b>Grupo Profesional I: Mandos intermedios</b>	8,00 €
<b>Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios</b>	

	DIETAS
<b>Comida / Cena</b>	15,00 €
Dietas: sólo aquellas en las que el persoal laboral alargue su jornada (6 horas facturables) e independentemente de que la empresa suministre un avituallamiento para dar continuidade a los trabajos.	

Lugo, 19 de outubro de 2023.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

R. 3299

## CONCELLOS

### ABADÍN

#### *Anuncio*

Exposición pública e anuncio de cobranza – Padrón Fiscal Servizo de Axuda no Fogar - Setembro

A Xunta de Goberno Local do Concello de Abadín en sesión ordinaria celebrada o 16.10.2023 aprobou inicialmente o Padrón Fiscal do Servizo de Axuda no Fogar correspondente ao mes de setembro de 2023, tanto na modalidade básica como de dependencia.

Segundo o disposto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria, por medio do presente ponse en coñecemento dos contribuíntes obrigados ao seu pagamento, que dispoñen dun prazo de QUINCE (15) días, contados a partir da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ao obxecto de que poidan ser examinados e presentar as 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 14 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, os interesados poderán interpoñer recurso de reposición ante o Alcalde - Presidente, no prazo de UN (1) mes, contado desde a data de finalización do período de exposición pública deste padrón fiscal no Boletín Oficial da Provincia. Contra a resolución do recurso de reposición, non caberá de novo dito recurso.

Contra a resolución do recurso de reposición, expresa ou tácita, os interesados poderán interpoñer recurso contencioso- administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, nos prazos sinalados no artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, Reguladora da Xurisdición Contencioso Administrativa. Non obstante, poderán interpoñer calquera outro recurso que consideren oportuno.

## Anuncio de cobranza

De conformidade co disposto no artigos 24 e 25 do Real Decreto 939/2005, do 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Recadación, fíxase como prazo de ingreso, en período voluntario, DOUS (2) meses a contar dende o día ao da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Para o cobramento dos mesmos, os contribuíntes que teñan domiciliados os recibos, estes seranlles cargados nas contas bancarias designadas. Para os demais contribuíntes, os recibos seranlles enviados ó enderezo fiscal do suxeito pasivo por correo postal para que poidan efectuar o seu pagamento en calquera oficina das entidades bancarias radicadas no termo municipal.

Transcorrido o prazo de pagamento en período voluntario, iníciase o período executivo que determina a esixencia dos xuros de demora e dos recargos do período executivo nos termos dos artigos 26 e 28 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria, e no seu caso, das costas do procedemento.

A presente publicación, nos dous supostos, de anuncio de exposición ao público dos padróns e anuncio de cobranza en fase voluntaria, ten o carácter de notificación colectiva, ao abeiro do establecido no artigo 102 da devandita Lei 58/2003.

Abadín, 17 de outubro de 2023.-O Alcalde-Presidente, José María López Rancaño.

R. 3300

## ANTAS DE ULLA

### Anuncio

#### EDICTO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIÓNS E ANUNCIO DE COBRANZA

Unha vez aprobados definitivamente por Resolución de Alcaldía de data 18 de outubro de 2023, o Padrón da Taxa pola prestación do Servizo de Subministración de Auga, correspondente ao exercicio 2021, no que se inclúe o canon da auga, e o Padrón da Taxa sobre prestación dos Servizos de Rede de Sumidoiros, correspondente ao exercicio 2021, para os efectos tanto da súa notificación colectiva, nos termos que se deducen do artigo 102.3 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria, como da submisión dos mesmos a trámite de información pública, por medio deste anuncio expóñense ao público no taboleiro municipal de edictos, por un prazo de un mes, a contar desde o día seguinte ao da publicación do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, co fin de que aqueles que se consideren interesados poidan formular todas as observacións, alegacións ou reclamacións que teñan por convenientes.

Contra o acto de aprobación dos devanditos padróns e/ou liquidacións contidas neles poderase interpor un recurso previo de reposición ante a Alcaldía-Presidencia no prazo dun mes contado desde o día seguinte ao da finalización da exposición pública, de acordo co establecido no artigo 14 do texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo.

Conforme o establecido no artigo 62.3 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria, ponse en coñecemento dos contribuíntes que se procederá ao cobramento en período voluntario da **Taxa pola prestación do Servizo de Subministración de Auga, correspondente ao exercicio 2021, no que se inclúe o canon da auga, e da Taxa sobre prestación dos Servizos de Rede de Sumidoiros, correspondente ao exercicio 2021.**

- Prazo de ingreso (en período voluntario): **do 20 de outubro de 2023 ao 20 de decembro de 2023, ambos inclusive.**
- Modalidade de cobro: mediante ingreso en calquera das seguintes contas bancarias: **ES17 2080 0166 1731 1000 0073** (Abanca).

Con carácter xeral poderá usarse como forma de pagamento a domiciliación bancaria.

- Lugar de ingreso: **entidades financeiras anteriormente relacionadas.**
- Días e horas de ingreso: **días hábiles, de luns a venres, das 10:00 ás 14:00 horas.**

Os contribuíntes que reciban o aviso de pagamento poderán pagalo presentando o aviso nas oficinas das entidades financeiras anteriormente relacionadas.

Unha vez transcorrido o prazo de ingreso voluntario sen que se satisfaga a débeda, iníciase o período executivo, de acordo co tenor dos artigos 26, 28 e 161 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria, o que determinará a esixencia dos xuros de mora, así como a das recargas que correspondan e, se é o caso, dos custes do procedemento de constrinximento.

No tocante ao canon da auga, advírtese que a falta de pago no período voluntario sinalado suporá a súa esixencia directamente pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia. Así mesmo, faise constar que a repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación

económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia, no prazo de un mes dende que se entenda producida a notificación.

Antas de Ulla, 18 de outubro de 2023.- A Alcaldesa, Pilar García Porto.

R. 3301

## BECERREÁ

### *Anuncio*

#### **Expediente nº: 1085/2022.**

De conformidade co previsto no artigo 83 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, en relación co o artigo 110.1.f. do Regulamento de Bens das Entidades Locais, aprobado por Real Decreto 1372/1986, de 13 de xuño, ábrese un periodo de información pública de 20 días hábiles a contar desde o día seguinte ao de publicación do presente anuncio neste Boletín Oficial da Provincia, a fin de que calquera persoa física ou xurídica poida examinar o expediente 1085/2023, e de que quen puidesen terse por interesado no mesmo, poida comparecer e formular cantas alegacións, suxestións ou reclamacións teña por convinte en relación á cesión ao Servizo Galego de Saúde da parcela con referencia catastral 0561805PH540650001MF sita en Rúa Voltafolgueiras 19 e adquirida polo Concello de Becerreá en procedemento público de licitación, coa finalidade de construír un novo edificio para centro de saúde. Á súa vez, estará a disposición dos interesados na sede electrónica deste Concello <https://concellodebecerreaselectronica.gal>.

Becerreá, 20 de outubro de 2023.- O Alcalde, Manuel Martínez Núñez.

R. 3302

## CARBALLEDO

### *Anuncio*

De conformidade co ordenado pola Alcaldía procédese á publicación da Resolución de data 20 de outubro de 2023 pola que se nomean os membros do Tribunal cualificador dos procedementos incluídos no proceso selectivo convocado mediante acordo de Xunta de Goberno Local de data 24 de novembro de 2022 para o ingreso como persoal laboral fixo no Concello de Carballedo polo sistema de concurso, acceso libre, cota xeral, incluídas na oferta de emprego para o ano 2022 (Bop. núm. 119 de 26 de maio de 2022) e se lles cita para que comparezan o día 6 de novembro de 2023 (luns) ás 10:00 horas na Casa do Concello de Carballedo para a súa constitución e posterior valoración de méritos das persoas aspirantes admitidas

#### **RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA**

Visto o expediente de consolidación de emprego do Concello de Carballedo, tramitado ao abeiro da disposición adicional sexta da Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, no seu artigo 2 que autoriza unha taxa adicional para a estabilización do emprego temporal para aquelas prazas que reúnan os criterios específicos de temporalidade.

Visto que con data 5 de decembro de 2022 foron publicadas no BOP de Lugo as bases xerais e específicas e convocatoria de probas selectivas para a selección das prazas de persoal laboral fixo derivadas do proceso especial de estabilización do emprego temporal de longa duración (Art. 2 e disposicións adicionais sexta e oitava da Lei 20/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público) incluídas na OPE extraordinaria 2022 do Concello de Carballedo (BOP núm.119, do 26.05.2022).

Visto que, conforme ao disposto na Base xeral sétima, o Tribunal cualificador estará integrado por 5 membros titulares e suplentes (que poderán actuar indistintamente) e será nomeado pola presidencia do Concello de Carballedo, publicándose a resolución no BOP, na web corporativa e no taboleiro de anuncios da Entidade.

Resultando ademais que estará composto por persoal funcionario de carreira ou persoal laboral fixo, debendo posuír, en calquera caso, titulacións ou especializacións iguais ou superiores ás esixidas para o acceso ás prazas que se convocan.

Vistas as competencias conferidas en materia de Réxime Local

#### **RESOLVO**

**PRIMEIRO.-** Nomear as persoas que de seguido se detallan membros do Tribunal cualificador dos procedementos incluídos no proceso selectivo convocado mediante acordo de Xunta de Goberno Local de data 24 de novembro de 2022 para o ingreso como persoal laboral fixo no Concello de Carballedo polo sistema de

concurso, acceso libre, cota xeral, incluídas na oferta de emprego para o ano 2022 (Bop. núm. 119 de 26 de maio de 2022) na taxa adicional de estabilización á que se refire a da 6ª da Lei 20/2021, do 28 de decembro.

**PRESIDENTE/A.**

Titular: D. David Criado Taboada, Funcionario da Administración Local con Habilitación de carácter nacional, Secretario Interventor do Concello de Agolada.

Suplente: Dª. Irene Suárez López, Funcionaria da Administración Local con Habilitación de carácter nacional, Secretaria Interventora do Concello de Cabanas.

**VOGAIS.**

1º Titular: D. José Manuel Fernández López, Funcionario Técnico de Xestión do Concello de Taboada.

Suplente: D. Carlos Piñeiro Sarmiento, Funcionario da Administración Local con Habilitación de carácter nacional, Secretario do Concello de Mos

2º Titular: Dª. Susana Martínez Rodríguez, Funcionaria Técnico de Xestión do Concello de Chantada.

Suplente: Dª. Alejandra Pardo Vázquez, Funcionaria da Administración Local con Habilitación de carácter nacional, Secretaria do Concello de Cariño.

3º Titular: Dª Concepción Fernández-Novoa Valladares, Funcionaria da Administración Local con Habilitación de carácter nacional, Secretaria Interventora do Concello de Villamarín.

Suplente: María Dolores Rodríguez Gómez, Funcionaria, Traballadora social do Concello de Taboada.

**SECRETARIO/A:** Titular: Fernando Torre Comesaña, Secretario Interventor do Concello de Carballedo

Suplente: Dª Nadia Díaz Vázquez, Funcionaria da Administración Local con Habilitación de carácter nacional, Secretaria Interventora da Agrupación integrada polos Concellos de Taboada e Guntín

**SEGUNDO.-** Citar as persoas que forman parte do Tribunal, para que comparezan o día 6 de novembro de 2023 (luns) ás 10:00 horas na Casa do Concello de Carballedo para a súa constitución e posterior valoración de méritos das persoas aspirantes admitidas.

**TERCEIRO.-** Ordenar a publicación da presente resolución no BOP, na web corporativa e no taboleiro de anuncios da Entidade.

**CUARTO.-** Comunicar que cando as impugnacións teñan por causa a composición do Tribunal, rexeranse polo establecido nos artigos 23 e 24 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público. Non obstante, as persoas interesadas poderán presentar as alegacións que estimen convenientes para a súa consideración na resolución que poña fin ao procedemento conforme ao artigo 112.1 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.”

Carballedo, 20 de outubro de 2023.- O Alcalde, Julio Manuel Yebra-Pimentel Blanco.

R. 3303

---

## CHANTADA

### *Anuncio*

O pleno do Concello de Chantada, na sesión ordinaria do día 19/10/2023 acordou aprobar inicialmente o expediente de modificación de créditos 42/2023 baixo a modalidade de suplemento de crédito 02/2023 con cargo a liquidación definitiva da participación dos tributos do Estado do exercicio 2021 por importe de 57.617,44 €. O expediente exponese ao público polo prazo de quince días, da acordo co artigo 169 do Texto Refundido 2/2004, do 5 de marzo, da Lei reguladora das facendas locais, na Secretaría deste Concello, a fin de que durante o mesmo, que empezará a contarse desde o día seguinte ó da inserción do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia, poderán presentar reclamacións e suxestións que se estimen oportunas, as que deberán ser dirixidas ó Sr. Alcalde-Presidente deste Concello.

Chantada, 20 de outubro do 2023.- O ALCALDE, Manuel Lorenzo Varela Rodríguez.

R. 3304

---

### *Anuncio*

O pleno do Concello de Chantada, na sesión ordinaria do día 19/10/2023 acordou aprobar inicialmente o expediente de modificación de créditos 43/2023 baixo a modalidade de transferencia de crédito 15/2023 por importe de 62.000,00 €.

O expediente expónse ao público polo prazo de quince días, da acordo co artigo 169 do Texto Refundido 2/2004, do 5 de marzo, da Lei reguladora das facendas locais, na Secretaría deste Concello, a fin de que durante o mesmo, que empezará a contarse desde o día seguinte ó da inserción do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia, poderán presentar reclamacións e suxestións que se estimen oportunas, as que deberán ser dirixidas ó Sr. Alcalde-Presidente deste Concello.

Chantada, 20 de outubro do 2023.- O ALCALDE, Manuel Lorenzo Varela Rodríguez.

R. 3305

## FOLGOSO DO COUREL

### *Anuncio*

Por Resolución de Alcaldía de data 17 de outubro de 2023 apróbase o Padrón fiscal do Servizo de Axuda no Fogar na modalidade de libre concorrencia ou prestación básica e de dependencia correspondente ao mes de setembro de 2023.

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

Folgoso do Courel, 17 de outubro de 2023.- A alcaldesa presidenta, Dolores Castro Ochoa.

R. 3306

## PEDRAFITA DO CEBREIRO

### *Anuncio*

**Expediente: 197/2023**

### **INFORMACIÓN PÚBLICA**

Pola Xunta de Goberno Local en sesión celebrada o 18 de outubro de 2023, prestouse aprobación inicial o **padrón correspondente ao segundo trimestre do ano 2023 da:**

- Taxa polo subministro de auga.
- Taxa pola recollida de lixo.
- Taxa canon de auga.

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 15 días, contados a partir da publicación do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia, ao obxecto de que poidan ser examinados e presentalas reclamacións que estimen pertinentes, entendéndose elevados a definitivos se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formulara ningunha reclamación contra os mesmos.

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

Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se formule, poderá interpoñerse recurso contencioso-administrativo na forma e nos prazos que a tal efecto se establecen na Lei Reguladora da referida Xurisdición.

Non obstante, poderán interpoñer calquera outro recurso que consideren oportuno.

### **ANUNCIO DE COBRANZA.**

De conformidade co disposto no artigo 87.2 do Regulamento Xeral de Recadación, aprobado por Real Decreto 1684/1990, do 20 de decembro, fíxase como prazo de ingreso en período voluntario **ata o 30.03.2024** Para o cobro dos mesmos, os contribuíntes que teñan domiciliados os recibos, estes seranlles cargados nas contas bancarias respectivas.

Para o resto dos contribuíntes, os recibos seranlles enviados ao enderezo declarado do suxeito pasivo por correo ordinario para que poidan efectuar o pago en calquera oficina de Abanca. No caso de non recibilos, o obrigado ao pagamento deberá persoarse nas Oficinas Municipais, para obter un duplicado xa que a súa non recepción no domicilio non exonera da obriga de pagamento nin impide a utilización da vía de constrinximento.

Transcorrido o prazo de pago en período voluntario, iniciárase o período executivo que determina a esixencia dos xuros de demora e dos recargos do período executivo nos termos dos artigos 26 e 28 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria e no seu caso das costas do procedemento de apremio.

No caso do Canon da auga a falta de pago no período voluntario suporá a esixencia do mesmo pola vía de constrinximento 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 correspondente da Xunta de Galicia no prazo dun mes dende que se entenda producida a notificación.

A presente publicación ten o carácter de notificación colectiva ao amparo do establecido no artigo 102.3 da indicada Lei Xeral Tributaria.

Pedrafita do Cebreiro, 19 de outubro de 2023.- O alcalde, José Luís Raposo Magdalena.

R. 3307

## A PONTENOVA

### Anuncio

**Expediente núm.:** 332/2023

### **CONVOCATORIA PARA A CONSTITUCIÓN DUNHA BOLSA DE EMPREGO PARA AUXILIARES DE AXUDA NO FOGAR**

Por acordo da Xunta de Goberno Local de data 19/10/2023, aprobáronse a convocatoria e as bases para a consitución dunha bolsa de emprego temporal, auxiliares de axuda no fogar .

Ábrese o prazo de presentación de solicitudes, que será de 15 días hábiles a contar desde o día seguinte á publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

Procedemento de selección: segundo o establecido nas bases que se atopan a disposición dos interesados/as nas oficinas municipais e na sede electrónica do Concello da Pontenova <https://concellodapontenova.sedelectronica.gal>

A Pontenova, a 20 de Outubro de 2023.- O Alcalde, Darío Campos Conde.

R. 3308

## RIBADEO

### Anuncio

**Expediente núm. 1027/2023**

**Resolución de Alcaldía núm. 2023/1060 do Concello de Ribadeo pola que, concluído o procedemento selectivo, se nomea persoal para cubrir os postos que se sinalan:**

Por Resolución de Alcaldía núm. 2023-1060 de data 17 de outubro de 2023 una vez concluído o proceso selectivo, efectuouse o nomeamento de:

Identidade	DNI/NIF
Balsa Martínez, Cándido	***8605***

**Características da praza:**

Servizo/Dependencia	Obas e Infraestruturas
Ide. Posto	1022/3
Denominación do posto	Oficial albanel
Natureza	Laboral fixo

Nomeamento	17/10/2023
Escala	Laboral fixo
Subescala	Laboral fixo
Clase/Especialidade	Albanelería / Obras
Grupo/Subgrupo	Equiparado C2

O que se fai público aos efectos do artigo 62 do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, e artigo 25.2 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.

Ribadeo, 17 de outubro de 2023.- O ALCALDE, DANIEL VEGA PÉREZ.

R. 3309

## RIBAS DE SIL

### *Anuncio*

O Pleno da Corporación, na sesión que tivo lugar o día 19.10.2023, aprobou inicialmente o expediente de modificación orzamentaria suplemento de crédito nº 1/2023 por importe de 57.000,00 €, así como a modificación do anexo de investimentos do orzamento municipal do exercicio 2023.

De acordo co disposto no artigo 177.2, en relación co 169.1 do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, e demais disposicións concordantes, o dito expediente exponese ao público na Secretaría-Intervención do Concello, polo prazo de 15 días hábiles -que empezará a contarse a partir do seguinte ao da publicación do presente edicto no Boletín oficial da provincia-, coa finalidade de que durante o dito prazo as persoas interesadas poidan examinalo e presentar as reclamacións que consideren pertinentes, que deberán dirixir á Alcaldía e que deberán ser resoltas polo Pleno da Corporación.

No suposto de que non se presenten reclamacións, a modificación de créditos e do anexo de investimentos entenderanse definitivamente aprobados.

Ribas de Sil, 20 de outubro de 2023.- O alcalde, Miguel Ángel Sotuela Vega.

R. 3310

## RIBEIRA DE PIQUÍN

### *Anuncio*

Por Resolución da Alcaldía núm. 2023/312, de data 19 de outubro, prestouse aprobación ao Padrón do prezo público pola prestación do Servizo de Axuda no Fogar correspondente ao mes de setembro 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.

Ribeira de Piquín, 19 de outubro de 2023.- Alcalde-presidente, Roberto Fernández Rico.

R. 3311

### *Anuncio*

Por Resolución da Alcaldía núm. 2023/313, de data 19 de outubro, prestouse aprobación ao Padrón do prezo público pola prestación do Servizo de Centro de Día correspondente ao mes de setembro 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.

Ribeira de Piquín, 19 de outubro de 2023.- Alcalde-presidente, Roberto Fernández Rico.

R. 3312

## MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA E O RETO DEMOGRÁFICO

### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO MIÑO-SIL, O.A. COMISARÍA DE AUGAS

#### *Anuncio*

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

EXPEDIENTE DE VERTIDO DE AGUAS RESIDUALES.

EXPEDIENTE : V/27/00071F-1  
PETICIONARIO : Ayuntamiento de A Pastoriza  
VERTIDO  
DENOMINACIÓN: Núcleo de Paraxes  
LOCALIDAD : Paraxes, Fomiñá (O Salvador)  
TÉR.M. MUNICIPAL: A Pastoriza  
PROVINCIA : Lugo  
RÍO/CUENCA : Miño/Miño

El vertido cuya autorización se solicita corresponde a las aguas residuales industriales de "Núcleo de Paraxes" - "Ayuntamiento de A Pastoriza".

Las instalaciones de depuración constan básicamente de los siguientes elementos:

- Depuradora compacta de oxidación total y arqueta de toma de muestras para las aguas de naturaleza urbana.
- Desarenador-desengrasador con separación de Hc. y arqueta de toma de muestras, para las aguas de escorrentía-proceso y escorrentía.

Lo que se hace público para general conocimiento, por un plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O. A. durante el plazo indicado.

El expediente de vertido estará de manifiesto en las Oficinas de esta Comisaría de Aguas en Lugo (Ronda da Muralla, 131, 2º).

Teniendo en cuenta la situación actual en lo que respecta a la exposición a coronavirus y a los riesgos sanitarios derivados por el contagio de la COVID-19, para acceder al expediente de forma presencial, se deberá de SOLICITAR CITA PREVIA y respetar en todo momento la MEDIDAS DE SEGURIDAD que establezcan las autoridades sanitarias y las instrucciones del personal del Organismo.

Lugo, 20 de octubre de 2023.- EL JEFE DE ÁREA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL,CALIDAD DEL AGUA Y VERTIDOS, Diego Fompedriña Roca.

R. 3313