



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DE LUGO- SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL. CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa DOMINION INDUSTRY AND INFRASTRUCTURES, S.L. (Código 27100321012021), asinado o día 14 de setembro de 2021, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, ACORDO:

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

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

Lugo, 29 de setembro de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

ACUERDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DOMINION INDUSTRY AND INFRASTRUCTURES, S.L. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE SAN CIPRIAN (LUGO)

CAPITULO PRIMERO.- AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL

El presente CONVENIO COLECTIVO regula las condiciones de trabajo entre la Empresa DOMINION INDUSTRY AND INFRASTRUCTURES S.L y su personal del Centro de SAN CIPRIAN (LUGO).

ARTÍCULO 2.- AMBITO PERSONAL

Afecta este Convenio a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que prestan sus servicios en la actualidad en el Centro de Trabajo de San Ciprián (Lugo), así como a los que ingresen en el mismo durante su vigencia, ya sea por traslado de otros centros o por contratación directa, con excepción del personal considerado como "Fuera de Convenio"

ARTICULO 3.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio se suscribe por CINCO AÑOS, con vigencia desde el día uno de Enero de 2020 hasta el treinta y uno de Diciembre de 2024, salvo en aquellos artículos en los que expresamente se señale su entrada en vigor.

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

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

CAPITULO SEGUNDO.- CLAUSULAS GENERICAS

ARTÍCULO 4.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

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

ARTICULO 6.- CLAUSULA DE COMPENSACION Y ABSORCION

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

CAPITULO TERCERO.- JORNADAS Y DESCANSOS

ARTÍCULO 7.- JORNADA DE TRABAJO

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

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

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

Este artículo tendrá vigencia en años sucesivos.

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

- Trabajadores con jornada normal: Durante la jornada continuada (de 1 de Mayo a 30 de Septiembre) y todos los viernes laborales del año, tendrán derecho a un descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 25 minutos.
- Trabajadores sujetos a régimen de trabajo a turnos: Disfrutarán de un el descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 30 minutos.

ARTÍCULO 8.- TRABAJO EN DIAS FESTIVOS

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

ARTICULO 9.- PERSONAL A TURNOS

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

9.1.-CAMBIO DE CUBAS Y REPARACION DE SUPERESTRUCTURAS

Los cambios de cubas y reparaciones de superestructuras se realizarán normalmente mediante la organización de turnos de trabajo, a fin de evitar la realización de horas extraordinarias. Si en algún caso no fuera posible hacerlo, se informará al Comité de las razones que impiden tal medida.

9.2.- PERSONAL EN TURNO 24 Y 31 DE DICIEMBRE

El personal adscrito al régimen de trabajo a turnos 3T/4/5 y que labore en esta situación los días 24 y 31 de Diciembre y siempre que estos días sean considerados no laborables, se le entregará con independencia del salario normal y por el fondo para fines asistenciales, una gratificación por día trabajado del siguiente importe (150€) independientemente de la categoría o grupo profesional al que estén encuadrados.

Para los años 2022, 2023 y 2024, estas cantidades serán revisadas según artículo 32.

9.3.- DOBLAR TURNO EN RÉGIMEN DE 3 TURNOS, 4 TURNOS Ó 5 TURNOS

Aquel trabajador/a que labore en jornada de Turnos 3T/4/5, en el supuesto que se vea obligado a doblar jornada por ausencias imprevistas, cambios de relevo o refuerzos de turno, devengará:

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

Por otra parte aquel trabajador/a que estuviera prestando sus servicios en jornada normal y una vez cumplida esta, se viera obligado a doblar por las mismas causas anteriores para sustituir a otro trabajador que trabaje en turnos 3T/4/5, se le aplicará idéntico devengo que el arriba señalado.

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

9.4.- COMIDAS O CENAS

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

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

Siempre que las exigencias del trabajo a realizar lo permitan, el trabajador/a podrá abandonar su puesto de trabajo, para poder comer o cenar por un tiempo máximo de 56 minutos, aunque la ausencia se tuviera que llevar a cabo fuera de las horas habituales previstas a tal fin.

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

El pago de la comida en los establecimientos autorizados por la empresa al tener que variar el horario de comida por circunstancias propias de la realización del trabajo.

ARTICULO 10.-RETENES

Los trabajadores/as que lo deseen, dado que éste será voluntario, podrán apuntarse para efectuar retenes que se registrarán por lo siguiente:

- Cuando les corresponda dicho retén deberán estar siempre localizados para lo cual facilitarán un teléfono de contacto en la oficina de la empresa.
- Los trabajos programados no se considerarán retén.
- El retén tendrá lugar siempre fuera de la jornada normal de trabajo.
- Los trabajos que se ejecuten se corresponderán con los del objeto del retén.
- Una vez recibido el aviso de comparecencia el trabajador/a se presentará como máximo en la hora siguiente a la de la llamada.
- Se abonarán las horas que realmente se trabajen con el carácter de extraordinarias o festivas en cada caso.
- En la Planta de ALA los retenes se organizarán los sábados, domingos y festivos del año.
- En el resto de Dptos. se nombrarán sólo cuando sean necesarios, avisando con la suficiente antelación.
- En la Planta ALA el retén lo formarán 4 personas; en otros Dptos. y para casos puntuales como ya se dijo, se utilizará el personal necesario.
- Los equipos de retén los formarán personal adscrito a cada departamento y los apuntados al retén deberán acudir obligatoriamente.
- Siempre que el retén sea llamado a trabajar y esas horas de trabajo coincidan con el horario de comida o cena, la empresa abonará dicha comida o cena.
- Retribución para el año el año 2021:
 - 36,44 € por estar disponibles los sábados, domingos y festivos.
 - 31,21 € por estar disponibles los días laborables en caso de necesidad.
 - 31,21 € si son llamados
 - 0,20€ por Km ida/vuelta desde su domicilio siempre que el trabajador/a use su propio vehículo.

Para los años 2022, 2023 y 2024, las cantidades pactadas de disponibilidad y llamada se verán incrementadas según artículo 32.

ARTICULO 11.- VACACIONES

Para el personal que haya permanecido en alta en la Empresa durante todo el año natural, las vacaciones serán de VEINTIDOS DIAS LABORABLES.

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

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

Como norma general, las vacaciones se disfrutarán en la modalidad convenida entre Empresa y Trabajador/a. No obstante, antes del día 31 de Enero de cada año la representación de la Empresa y la de los trabajadores/as elaborarán, conjuntamente, un calendario de vacaciones para el año en curso, estableciéndose un período para posibles reclamaciones que finalizará el 28 de Febrero.

Las vacaciones serán de 30 días naturales. Las tandas de Vacaciones para el personal adscrito a regimenes de trabajo a turnos será de 28 días naturales consecutivos, pudiendo disfrutar los dos restantes en cualquier momento, siempre que se avise al mando con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y que dicho disfrute no afecte a más de un trabajador por turno dentro de cada Servicio o Sección.

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

ARTICULO 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

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

Los descansos quedarán regularizados cada dos meses y el disfrute resultante de los mismos, se llevará a efecto como máximo en la segunda quincena del tercer mes.

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

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

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

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

Como consecuencia de los acuerdos adoptados en la negociación del presente convenio, se acuerda que con efectos del 1 de Enero de 2020, el valor de la hora extra quedará equiparado al valor de la hora ordinaria para cada una de las categorías.

ARTÍCULO 13.- PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- 1) Fallecimiento de padres, padrastros, abuelos, hijos, incluso políticos, cónyuges, nietos, hermanos y hermanos políticos: TRES DIAS LABORABLES, ampliables a CINCO DIAS en caso de necesidad de desplazamiento a localidades distantes cien o más kilómetros del Centro de Trabajo.
- 2) Nacimiento o adopción de hijo: TRES DIAS LABORABLES, ampliables a CINCO DIAS en el mismo caso de desplazamiento.
- 3) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, con preaviso 48 horas a la empresa.

- 4) Matrimonio o formalización de pareja de feito legalmente constituída del trabador/a: QUINCE DIAS NATURALES E ININTERRUMPIDOS.
- 5) En caso de enfermidade grave o intervención quirúrgica que dé lugar a hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, padrastrós, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos, hermanos incluso políticos y nietos: TRES DIAS NATURALES, ampliables a CINCO DIAS en el mismo caso de desplazamiento. El disfrute de estos días podrán realizarse de forma alterna según las necesidades del trabajador, previa notificación a la empresa, y siempre que se acredite el mantenimiento de la situación que dio lugar al disfrute del permiso.
- 6) En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos, incluso políticos: UN DIA NATURAL, ampliable a TRES DIAS en el mismo caso de desplazamiento.
- 7) Cambio de domicilio: UN DIA NATURAL.
- 8) Por renovación del carnet de conducir: UN DIA LABORABLE. Para los trabajadores/as que tengan la categoría profesional de conductores en la Empresa: EL TIEMPO NECESARIO.
- 9) Citación judicial: EL TIEMPO NECESARIO.
- 10) Otros deberes inexcusables de carácter público: EL TIEMPO NECESARIO.
- 11) Elecciones a cargos públicos: EL TIEMPO NECESARIO.
- 12) Citaciones de la Administración: EL TIEMPO NECESARIO.
- 13) Asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, siempre que sea por prescripción del médico de cabecera con la excepción de aquellas especialidades que no requieran dicho trámite: EL TIEMPO NECESARIO.
- 14) Asistencia a consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social o particulares COMO MÁXIMO 24 HORAS/AÑO.
- 15) Donación de sangre: EL TIEMPO NECESARIO (mínimo de cuatro horas y resto según prescripción facultativa).
- 16) Fallecimiento de tíos carnales: UN DIA LABORABLE
- 17) Fallecimiento de otros familiares a cargo del trabajador y demostrada convivencia: UN DIA LABORABLE.
- 18) Tendrá la consideración de permiso retribuido, cuando el trabajador deba acompañar, a su hijo hasta los 15 años de edad inclusive al servicio médico. Se dispondrá del tiempo indispensable para ello, con un máximo de 16 horas anuales.

ARTÍCULO 13 BIS.- LEYES 39/1999 Y 3/2007

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

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

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

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

ARTÍCULO 14.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

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

ARTICULO 14.a PERMISO PARA EXAMENES Y PRIVACION DE LIBERTAD

Se estará a las disposiciones vigentes que regulan estas materias.

ARTICULO 14.b EXCEDENCIA VOLUNTARIA

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

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

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

CAPITULO CUARTO.- CONTRATACION

ARTÍCULO 15.- FORMALIZACION DE LOS CONTRATOS

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

15.1.- CONTRATOS DE FORMACION Y DE PRÁCTICAS

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

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

ARTÍCULO 16.- PERIODO DE PRUEBA

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

ARTICULO 17.- EVENTUALIDAD

Los trabajadores/as contratados con el carácter de eventuales o por tiempo determinado, al término de la vigencia de sus contratos de trabajo pasarán a la situación de trabajadores indefinidos, siempre y cuando existan en la Empresa trabajos de su especialidad y categoría en los que puedan ser acoplados.

Igual criterio se seguirá en el supuesto de que, aún no habiendo puestos vacantes de su propia categoría, sí lo hubiese de otra categoría inferior y especialidad apropiada a los conocimientos del trabajador/a y siempre que éste lo solicite y acepte las condiciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

La empresa se compromete a celebrar nuevo contrato de fijo a tiempo completo a dos trabajadores/as en el primer semestre de cada año de vigencia. Para ello se tendrán en cuenta entre otros criterios, la vinculación a la empresa, antigüedad u otros que a juicio de las partes han sido plasmados en los estatutos de la bolsa de empleo creada en su día. De todo lo previsto en el presente art. se facilitará información previa a los representantes de los trabajadores.

Para fijar quienes serán los trabajadores/as afectados, se aprovecharán las reuniones que ambas partes efectúen la última quincena del primer semestre del año, en lugar y hora a determinar.

INDEMNIZACIÓN AL CESE EVENTUALES

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

ARTÍCULO 17 BIS.- JUBILACIONES

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

JUBILACIONES PARCIAL

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

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

En virtud de las negociaciones mantenidas para la firma del convenio, la empresa acepta celebrar contrato de jubilación parcial a aquellos trabajadores/as que, cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley, así lo

soliciten. No obstante, se estará a lo que disponga la ley en cualquier momento respecto al contrato de jubilación parcial y de relevo.

Durante la vigencia de este convenio y siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos exigidos en la Ley que permitan su jubilación parcial con reducción del 75% de su jornada, la empresa se compromete a hacer contrato indefinido desde el primer momento al trabajador/a relevista. En estos se supuestos, se daría por cumplido en el momento de celebrar contrato de relevo indefinido, el art. 17 bis

CAPITULO QUINTO.- FONDO ASISTENCIAL

ARTÍCULO 18.- FONDO ASISTENCIAL

18.1.- FINES

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

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

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

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

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

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

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

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

18.2.- BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios todos los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que se regulen por el mismo.

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

18.3.- OBTENCIÓN DE LA AYUDA

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

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

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

18.4.- DOTACION DEL FONDO

El fondo se nutrirá de la aportación del 1% de la base de cotización a la seguridad Social por parte del trabajador/a, incluso si se encuentra en situación de I.T., que será deducido mensualmente de su nómina y de un porcentaje de igual cuantía a cargo de la Empresa, a excepción de los trabajadores/as con contrato de formación, cuya aportación será a cargo de la empresa; mientras no se produzca un cambio sustancial en materia de cotización.

18.5.- DE LA COMISION GESTORA

La comisión gestora se reunirá antes del día 25 de cada mes, para hacer efectivas las ayudas que correspondan como muy tarde el día 25.

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

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

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

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

18.6.- SITUACION DEL FONDO

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

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

18.7.- IMPORTE MAXIMO DEL FONDO

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

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

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

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

18.8.- CANCELACION DEL FONDO

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

18.9.- ACCIDENTES DE TRABAJO

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

CAPITULO SEXTO.- OTRAS ATENCIONES SOCIALES

ARTICULO 19.- SEGURO COLECTIVO

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

Para el año 2021 las coberturas serán:

Por fallecimiento: 43.492,60 €

Incapacidad: 57.990,33 €

Para los años 2022, 2023 y 2024, el porcentaje a incrementar será de un 4% anual en cada vencimiento de la póliza.

Estas coberturas se harán efectivas en la fecha de la firma del convenio. Para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 tendrán efectividad a partir del día siguiente en que la Comisión negociadora apruebe las tablas para cada uno de esos años.

ARTICULO 20.- BOLSA DE VACACIONES

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

Para cada uno de los años de vigencia del convenio será la siguiente:

- 2020: 1.100 €
- 2021: 1.150 €
- 2022: Importe año 2021 + 2,85%.
- 2023: Importe año 2022 + 2,15%.
- 2024: Importe año 2023 + 2,15%.

ARTÍCULO 21.- PRENDAS DE TRABAJO Y ASEO

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

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

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

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

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

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

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

A partir de la firma del presente convenio, la empresa asume el lavado de las siguientes prendas de trabajo, con la periodicidad establecida a continuación:

- Pantalón y camisa: 1 a la semana.
- Chaqueta: 1 cada 2 semanas.
- Ropa abrigo: 1 al mes durante los meses de invierno

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

USO DE LA ROPA:

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

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

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

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

ARTICULO 22.- RECONOCIMIENTO MEDICO

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

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

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

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

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

CAPITULO SEPTIMO.- ORGANOS DE REPRESENTACION Y PARTICIPACION

ARTICULO 23.- COMITE DE EMPRESA

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

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

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

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

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

Se dispondrá, asimismo, de un tablón de anuncios.

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

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

Se crean diversas comisiones con cargo a la empresa:

1. Fondo de compensación: 4 horas mensuales
2. Bolsa de empleo: 2 días al año
3. Ascensos: 1 día

ARTÍCULO 24.- SECCIONES SINDICALES

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

Las distintas Secciones Sindicales podrán:

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

ARTICULO 25.- COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD

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

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

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

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

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

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

Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud

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

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

En su virtud, y por acuerdo unánime de los integrantes del comité de seguridad y salud de DOMINION INDUSTRY AND INFRASTRUCTURES S.L en sesión celebrada el día 9 de Diciembre de 2020, se aprueba el presente reglamento, de acuerdo con el siguiente articulado:

Disposiciones Generales

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

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

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

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

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

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

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

Corresponden las siguientes funciones:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

d) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

e) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

f) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

g) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normativas sobre prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12º. Actas y orden del día.-

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 26.- DERECHO DE REUNION Y ASAMBLEA

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

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

- a) que se comunique al Jefe de Obra con una antelación mínima de 48 horas.
- b) que su realización tenga lugar fuera de las horas de trabajo. En este caso, la Empresa abonará, con carácter de ordinarias, hasta un máximo de TRES HORAS ANUALES.

CAPITULO OCTAVO.- RETRIBUCIONES**ARTÍCULO 27.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

27.-La retribución estará integrada por los conceptos retributivos que se indican a continuación y cuya cuantía figura recogida en el anexo salarial:

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

ARTÍCULO 28.- REGULACION DE LOS DISTINTOS CONCEPTOS**28.1.- SALARIO BASE.**

Según las tablas salariales anexas.

28.2.- NOCTURNIDAD

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

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

Para cada uno de los años de vigencia del convenio este concepto se verá incrementado en el porcentaje establecido en las revisiones salariales (artículo 32)

28.3.- TURNICIDAD

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

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

Para el año 2021 este plus tendrá un incremento lineal de 22€, para los años 2022, 2023 y 2024 incrementará el porcentaje pactado en las revisiones salariales pactadas (artículo 32).

Si por este motivo llegase un trabajador/a a realizar dicha función de "corretornos" durante 100 días o más en 2021, 2022, 2023 y 2024 respectivamente, cobrará el plus de turnicidad durante todo el año.

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

28.4.- JEFATURA DE EQUIPO

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

28.5.- PLUS DE DOMINGOS

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

28.6.- COMPLEMENTO SALARIAL FESTIVO

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

28.7.- PLUS SABADOS

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

Para cada uno de los años 2022, 2023 y 2024 este concepto se verá incrementado según los incrementos salariales pactados en el artículo 32 en base al importe indicado en tablas para el 2021.

28.8.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

28.9.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El número de gratificaciones extraordinarias es de dos:

- GRATIFICACION DEL 25 DE JULIO
- GRATIFICACION DE NAVIDAD

Cada una de estas pagas tendrá el valor que figura en las tablas salariales anexas, y se abonarán, como máximo, el día anterior al 30 de julio y 22 de diciembre, respectivamente.

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

28.10.- DIETAS

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

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

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

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

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

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

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

28.11.- ANTIGÜEDAD

Los trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio, percibirán aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base de referencia correspondiente a la categoría en la que estén clasificados, cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas y que se percibirán en los doce meses del año y las 2 pagas extras

28.12.- PLUS TURNO

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

El incremento para los años 2022, 2023 y 2024 será el pactado en el artículo 32 sobre el importe indicado en tablas salariales para el año 2021.

28.13.-COMPLEMENTO RET

Aquellos trabajadores/as que deban realizar su trabajo en régimen horario de 14:00 a 22:00h, en días laborables, siendo una semana cada 4. Recibirán el plus de turno diario y un importe mensual de:

-Año 2021- 110€/mes.

-Año 2022- 110€/mes.

-Año 2023- 110€/mes + 2,15%.

-Año 2024- Importe año 2023 + 2,15%.

También recibirán el plus turno por día trabajado en dicho régimen.

28.14.-MENSUALIZACION DE LA NOMINA

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

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

28.15.- PLUSES QUE HAN DESAPARECIDO

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

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

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

28.16.- ESTRUCTURA SALARIAL

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

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

28.17.- CLAUSULA DE GARANTIA

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

ARTICULO 29.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

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

29.1.- ASCENSOS.-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 30.- DIAS DE PAGO Y ANTICIPOS

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

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

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

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

ARTICULO 31.- PRESTAMOS

Se crea un Fondo de Préstamos sin interés de CATORCE MIL EUROS //14.000,00.-€//, a disposición de los trabajadores/as.

31.1.-REGULACIÓN

- a) Su cuantía por trabajador/a será como máximo el equivalente a 2 meses de su salario base del convenio.
- b) La devolución se efectuará en 12 fracciones iguales, coincidentes con las mensualidades de los 12 meses naturales siguientes a su percepción.
- c) El vencimiento de la deuda, en caso de término de la relación laboral, se producirá de forma automática y en la totalidad de la cuantía pendiente en el mismo momento de producirse aquella.
- d) Los préstamos previstos en este apartado, tendrá un límite máximo de dinero en circulación para el conjunto de los trabajadores/as afectados en el convenio de 14.000 €
- e) Mensualmente, la Comisión Paritaria facilitará al conjunto de los trabajadores/as información relativa al estado de amortizaciones y nuevas peticiones.

31.2.-OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

El objeto y ámbito de aplicación del presente reglamento consiste en la regulación de los préstamos establecidos en el artículo nº 31 del Convenio Colectivo y que esta Empresa otorga a su personal con arreglo a la siguiente normativa.

31.3.-SOLICITUD, FORMA, MOTIVOS:

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

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

31.4.-REQUISITOS Y PREFERENCIAS PARA SU CONCESION

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

Los requisitos y preferencias serán los siguientes:

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

31.5.-FONDO, CUANTIA DEL CREDITO Y AMORTIZACIONES

De conformidad con este artículo del Convenio Colectivo, se establece un fondo de 14.000 €. Igualmente, el importe máximo del préstamo a conceder será el equivalente a 3 mensualidades de su salario base de referencia del convenio que figura en la tabla salarial del citado Convenio.

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

31.6.-OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR/A

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

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

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

- a) Por falsedad de alguno de los datos solicitados.

- b) Que exista manifiesto incumplimiento de las normas establecidas en el reglamento.
- c) Por extinción de la relación laboral con la empresa.

ARTÍCULO 32.- INCREMENTO SALARIAL

Sobre todos los conceptos que integran las tablas salariales, se aplicarán los siguientes incrementos:

- 2020: Las tablas finales del año 2019 se verán incrementadas en un 0%.
- 2021: Las tablas finales del año 2020 se verán incrementadas en un 3%.
- 2022: Las tablas finales del año 2021 se verán incrementadas en un 2,85%.
- 2023: Las tablas finales del año 2022 se verán incrementadas en un 2,15%.
- 2024: Las tablas finales del año 2023 se verán incrementadas en un 2,15%.

Los importes salariales actualizados del 2021 se actualizarán en Octubre de 2021. Los atrasos devengados desde Enero 2021 a Septiembre 2021 se abonarán en su pago en el mes de Noviembre 2021.

REVISION TABLAS SALARIALES

Salvo para aquellos conceptos que tengan un incremento distinto al indicado en este artículo, se acuerda una revisión si el IPC estatal del año de que se trate superará el 2,25% y cuya efectividad tendrá lugar a partir del 1 de Enero de cada una de las anualidades. Se abonarán las diferencias dentro del primer trimestre de cada año de la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 33.- PREMIOS A LA JUBILACION

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

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

ARTÍCULO 34.- DERECHOS ADQUIRIDOS

- 1- El pago a cargo de la empresa del 52,08% del coste de los tickets de comida en el comedor de Alcoa.
- 2- La tarjeta descuento del supermercado Familia de San Ciprian (antiguo economato), que da derecho a un descuento del 8% en las compras realizadas en dicho establecimiento.
- 3- Bolsa de empleo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICION FINAL PRIMERA: COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

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

Representación de la Empresa:

DAVID MARTIN GARCIA

SERGIO HERNANDO ORTIZ

Representación de los trabajadores:

IBAN GAYOL VIZOSO

ISMAEL MARTINEZ CAL

FELIX ALVITE GALLARDO

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

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

2. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que fuera interpretada.
3. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo estime necesario una de las partes, y la convocatoria será firmada por la totalidad de los miembros de la parte solicitante. Se designa como sede de la comisión paritaria la del centro de trabajo (Aluminas, Especiales complejo Alcoa s/n. San Ciprián, Cervo)
4. Funciones de la comisión paritaria:
 - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio, y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como para conocer y, en su caso, resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.
 - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
 - c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, podan corresponder a los organismos competentes.
 - d) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de ellas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o individual puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
 - e) Cuantas otras funciones encaminadas a la mayor eficacia práctica del presente convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte de él.
5. Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analiza el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener cómo contenido obligatorio:
 - a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

- b) Razones y fundamentos que entienda que asistan al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se le formule a la comisión. Al escrito propuesta se le juntará cuantos documentos se consideren necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.
6. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación se estime pertinente para una completa información del asunto; para este efecto, en los asuntos de carácter común se le concederá al proponente un plazo que no podrá sobrepasar de cuatro días hábiles.

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

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

7. La comisión, una vez recibido el escrito propuesta, dispondrá de un plazo no superior a 10 días para resolverla cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin producirse resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.
8. Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, sin que esto pueda coartar el derecho de cualquier trabajador/a que considere lesionados sus derechos, a que pueda reclamar por la vía que considere oportuna.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA: NORMATIVA COMPLEMENTARIA

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

DISPOSICION FINAL TERCERA.- ACUERDO DE FORMACION CONTINUA

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

DISPOSICION FINAL CUARTA.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

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

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DESCRIPCION DE PUESTOS

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

Debido a que la implantación de este sistema de clasificación profesional supone una alteración substancial del anterior método basado en categorías profesionales, se acuerda constituir una comisión Técnica Paritaria formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa, encargada de adecuar e implantar, durante la vigencia del presente Convenio, el nuevo sistema de clasificación profesional, así como elaborar la descripción de los puestos de trabajo.

Esta comisión se constituirá a más tardar durante el primer trimestre de 2021, empezando inmediatamente con los trabajos de clasificación y descripción.

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

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA.- PAREJAS DE HECHO

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

DISPOSICIÓN FINAL SEPTIMA.- REVISION DE INCAPACIDAD PERMANENTE

Los trabajadores que causen baja en la empresa como consecuencia del reconocimiento de una incapacidad permanente, y ésta quedara sin efecto por mejoría, mediante resolución administrativa o sentencia judicial firme y siempre que fueran declarados aptos por los Servicios Médicos Oficiales, la empresa procedería a su contratación de existir vacante en su puesto de trabajo o en otro cualquiera para el que estuviera capacitado, asignándole en este último caso la categoría profesional correspondiente a las nuevas funciones, y reconociéndole la prioridad para ocupar la primera vacante que se produjera de la categoría y especialidad que ostentaba antes de su cese.

De producirse una vacante en una categoría superior a la inicialmente asignada al trabajador/a, pero inferior a la que ostentaba en el momento en el que se le reconoció la incapacidad, este tendrá prioridad para ocuparla, repitiéndose el proceso hasta conseguir la categoría que ostentaba en el momento en el que fue baja en la empresa.

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

DISPOSICION FINAL OCTAVA.- TRABAJADORES/AS DE NUEVA INCORPORACION

Las personas trabajadoras de nueva incorporación en Dominion para prestar servicios en la factoría de Alcoa que nunca hubieran sido contratados por la empresa u otras empresas subcontratadas por Alcoa, para la categoría profesional de la que sea objeto el contrato de trabajo, o no acrediten la profesionalidad requerida, percibirán un salario del 90% los primeros 9 meses y del 95% los siguientes 9 meses, teniendo garantía de que nunca será inferior a los salarios indicados por cada categoría en el Convenio Provincial Lugo Siderometal vigente en cada momento. Una vez vencido este período de 18 meses, pasarán a ser retribuidos con los importes que correspondan por categoría. Dicho plazo transitorio se establece a los efectos de adaptación al puesto de trabajo a desarrollar en el centro de trabajo de Alcoa.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.- ACUERDO DEL COMPLEMENTO RET

El Acuerdo del complemento RET firmado el 1 de junio de 2020 entre la empresa y la RLT, así como sus posteriores prórrogas, se considerará con vigencia igual al presente Convenio, siempre y cuando exista la realización de trabajos en el horario indicado en el artículo 28.13, no siendo de aplicación a partir del momento en que el cliente comunique que ya no se deba realizar este horario.

Durante la aplicación del RET no se podrá aplicar el 34.2 del TRET a los trabajadores/as afectados. En el caso de que durante el año civil se dejase de realizar por parte de los trabajadores/as horario de tarde, de 14.00 a 22.00 h por el que se aplica el presente complemento RET, les podrá ser de aplicación el 34.2 del TRET en proporcionalidad a la jornada anual pendiente realizar.

ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2020 A 2024 DE LA EMPRESA DOMINION INDUSTRY AND INFRASTRUCTURES S.L, PARA SU CENTRO DE SAN CIPRIAN

ARTÍCULO 1.- JORNADAS IRREGULARES

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

- Jornada continuada

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

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

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

- Paradas de unidad y otros trabajos en Planta

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

De estos 3 días, 2 de ellos se disfrutarán finalizado el ciclo de 6 días. El tercero se considerará de libre disposición, pudiendo disfrutarse en la fecha que el trabajador/a elija, siempre que lo comunique a su mando con al menos 48 h de antelación al día que desee disfrutarlo. Se concederá siempre que no implique problemas para el correcto funcionamiento del servicio.

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

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

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

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

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

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

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

El personal que sea llamado para una emergencia fuera de la jornada ordinaria, percibirá la cantidad de 31,21 € tanto en día laboral como en fin de semana y/o festivo, además de 0,20 € por km ida/vuelta desde su domicilio siempre que el trabajador use su vehículo propio. Su asistencia será voluntaria.

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

Para los años 2022, 2023 y 2024 este concepto tendrá un incremento del porcentaje pactado la suba salarial anual según artículo 32 del presente Convenio Colectivo.

- Cambio a turnos/inicio de la jornada.

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

CONCEPTO			IMPORTE
COMUNICACIÓN CAMBIO A TURNOS/INICIO JORNADA	5 ó más días	Laboral	0,00 €
		Fin de semana y festivos	0,00 €
	4 días	Laboral	24,29 €
		Fin de semana y festivos	36,43 €
	3 días	Laboral	26,71 €
		Fin de semana y festivos	38,85 €
	2 días	Laboral	30,36 €
		Fin de semana y festivos	42,05 €
	1 día	Laboral	36,43 €
		Fin de semana y festivos	48,56 €
	Menos de 1 día	Laboral	48,56 €
		Fin de semana y festivos	60,72 €

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

Para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, se aplicará el incremento salarial pactado

DOMINION															
2021 (3%)	OFICIAL 1ª			OFICIAL 2ª			OFICIAL 3ª			ESPECIALISTA			PEON		
CONCEPTOS	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO
SALARIO BASE	21.844,99	1.820,42	60,68	20.696,03	1.724,67	57,49	20.076,67	1.673,06	55,77	19.281,68	1.606,81	53,56	17.067,38	1.422,28	47,41
ANTIGÜEDAD	604,69	43,19	1,44	589,13	42,08	1,40	564,94	40,35	1,35	552,42	39,46	1,32	465,46	33,25	1,11
EXTRA JULIO	Mensualidad S. base+ Antigüedad			Mensualidad S. base+ Antigüedad			Mensualidad S. base+ Antigüedad			Mensualidad S. base+ Antigüedad			Mensualidad S. base+ Antigüedad		
EXTRA NAVIDAD	Mensualidad S. base+ Antigüedad			Mensualidad S. base+ Antigüedad			Mensualidad S. base+ Antigüedad			Mensualidad S. base+ Antigüedad			Mensualidad S. base+ Antigüedad		
AYUDA COMIDA/ BOLSA VACAC.	1.150,00			1.150,00			1.150,00			1.150,00			1.150,00		
PLUS JEF.EQUIPO	2.014,71	167,89	5,60	1.956,57	163,05	5,43	1.879,94	156,66	5,22	1.840,94	153,41	5,11	1.548,72	129,06	4,30
TURNICIDAD	2.859,75	238,31	7,94	2.792,92	232,74	7,76	2.689,11	224,09	7,47	2.635,40	219,62	7,32	2.262,04	188,50	6,28
PLUS TURNO	2.595,75	235,98	11,24	2.528,92	229,90	10,95	2.425,11	220,46	10,50	2.371,40	215,58	10,27	1.998,04	181,64	8,65
NOCTURNIDAD			10,51			10,33			10,00			9,89			8,82
PLUS DOMINGOS			27,37			27,37			27,37			27,37			27,37

PLUS SABADOS			19,20			19,20			19,20			19,20			19,20
PLUS C.S. FESTIVO			150,00			150,00			150,00			150,00			150,00
PLUS RET	1.320,00	110,00	3,67	1320	110,00	3,67	1320	110,00	3,67	1320	110,00	3,67	1320	110,00	3,67
MEDIA DIETA			26,15			26,15			26,15			26,15			26,15
DIETA COMPLETA			48,96			48,96			48,96			48,96			48,96
HORA EXTRA			15,84			15,05			14,62			14,06			12,52
HORA EXTRA FESTIVA			18,54			17,60			17,10			16,46			14,66

R. 2834

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESA E INNOVACIÓN DE LUGO

Anuncio

Resolución do 20 de setembro de 2021 da Xefatura Territorial de Lugo pola que se concede a autorización administrativa previa e de construción dunha instalación eléctrica no concello de Guntín. (Expediente IN407A 2021-27AT)

Visto o expediente para outorgamento da autorización administrativa previa e de construción para a instalación eléctrica que a continuación se describe:

- Peticionario: Unión Fenosa distribución S.A.
- Domicilio Social: A Batundeira, 2. Velle. Ourense
- Denominación: “AMPLIACIÓN DE POTENCIA Y RBTA DEL CT VILAMEA (GUNTÍN)”
- Situación: concello de Guntín
- Declaración Responsable: Si
- Características técnicas principais:
 - Substitución do transformador existente (50 KVA) no CT 27AC59 Vilamea por outro de 100KVA e relación de transformación de 20.000/400-230V.
- Finalidade da instalación : Mellora do subministro
- Orzamento: 6.221,49 €
- Documentación complementaria:
 - Separata para o Concello de Guntín
 - Separata para a Consellería de Cultura e Turismo

Esta xefatura territorial, de acordo cas competencias que resultan do Decreto 230/2020, de 23 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da consellería, e tendo en conta o Decreto 9/2017, de 12 de xaneiro, sobre órganos competentes para autorización de instalacións eléctricas na Comunidade Autónoma de Galicia, **resolve**:

En relación coa instalación de alta tensión, **conceder a autorización administrativa previa e de construción** a ditas instalacións sen prexuízo de terceiros e con independencia das autorizacións que sexan necesarias para a execución da obra por parte doutros órganos da Administración, condicionado ao cumprimento das seguintes condicións:

Primeira: As instalacións deberán axustarse na súa execución ao disposto no citado proxecto de execución, debendo realizarse a Dirección de Obra por técnico competente.

Segunda: O petionario asegurará o mantemento e vixilancia correcta das instalacións durante a construción e despois da súa posta en servizo, co fin de garantir que en todo momento se manterán as condicións regulamentarias de seguridade.

Terceira: En todo momento deberán cumprirse as normativas e directrices vixentes que sexan de aplicación, en particular, canto establece a lei 24/2013, de 26 de decembro, do sector eléctrico, o Real Decreto 223/2008, de 15 de febreiro, polo que se aproban o regulamento sobre condicións técnicas e garantías de seguridade en liñas eléctricas da alta tensión e as súas instrucións técnicas complementarias, o Real Decreto 337/2014, de 9 de maio,

polo que se aproban o regulamento sobre condicións técnicas e garantías de seguridade en instalacións eléctricas de alta tensión e as súas instrucións técnicas complementarias.

En relación coa **instalación de baixa tensión**, deberase seguir o disposto no artigo 18 do Real Decreto 842/2002 para a súa posta en servizo, así como na súa instrución ITC-BT-04, debendo achegar no seu momento, a documentación esixida con carácter previo á posta en servizo da instalación, para a súa revisión por esta Administración e posterior inscrición da instalación no correspondente rexistro.

O prazo de posta en marcha das instalacións que se autorizan será de doce meses, contados a partir da data da última autorización administrativa necesaria para a súa execución.

Contra esta resolución poderase interpor recurso de alzada ante o vicepresidente primeiro e conselleiro de Economía, Empresa e Innovación no prazo dun mes, a partir do día seguinte o da notificación ou publicación desta resolución; tamén se poderá interpor calquera outro recurso que estime pertinente o seu dereito.

Lugo, 20 de setembro de 2021.- O xefe territorial, Gustavo José Casasola de Cabo.

R. 2835

CONCELLOS

BARREIROS

Anuncio

No pleno do 27 de setembro de 2021 aprobábase inicialmente asumir a xestión directa do comedor escolar do CEIP de San Cosme de Barreiros por parte do Concello de Barreiros.

Tamen se aproban inicialmente o Regulamento do Comedor Escolar do CEIP de San Cosme de Barreiros e a Ordenanza Fiscal reguladora das taxas pola prestación do servizo de comedor escolar do CEIP de San Cosme de Barreiros.

Sométese o expediente a información pública por prazo de trinta días hábiles, durante os cales os interesados poderán formular as reclamacións ou suxerencias que se estimen oportunas.

Barreiros, 28 de setembro de 2021.- A alcaldesa, Ana Belén Ermida Igrexas.

R. 2836

CERVO

Anuncio

Por Resolución de Alcaldía de data 28 de setembro de 2021, aprobáronse os padróns correspondentes á entrada de vehículos a través de beirarrúas, reservas de aparcadoiro exclusivo e carga e descarga de mercadorías de calqueira clase correspondente ao ano 2021, así como os padróns correspondentes ás mensualidades de agosto de 2021 das liquidacións do prezo público polo servizo de Axuda no Fogar, da Taxa pola prestación do servizo da Escola Infantil Municipal e das cotas correspondentes ao 4º bimestre de 2021 polo exercicio da venda ambulante no mercado de San Cibrao (Cervo).

Por medio do presente edicto expóñense ao público os padróns, por un prazo de 15 días naturais, a contar dende o seguinte á publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, a efectos de reclamacións. Contra os mesmos poderase interpoñer o recurso de reposición do artigo 14 do RD lexislativo 2/2004, de 5 de marzo no prazo de un mes dende a publicación deste anuncio.

O prazo de ingreso en período voluntario abarcará dende o 11 de outubro de 2021 ao 14 de xaneiro de 2022. Unha vez transcorrido o mesmo sen ter efectuado o pago, este esixirase polo procedemento de constrinximento sobre o patrimonio do debedor.

Formas de pagamento: Mediante domiciliación bancaria ou en calqueira oficina de Abanca, Banco Santander ou BBVA provistos do documento de ingreso que se lles remitirá ou poderán solicitar no Concello.

Cervo, 28 de setembro de 2021. O Alcalde, Alfonso Villares Bermúdez.

R. 2837

MONFORTE DE LEMOS*Anuncio*

Aprobado provisionalmente polo Concello en Pleno, en sesión ordinaria do día 27.09.2021, o expediente de aprobación provisional da modificación das seguintes ordenanzas fiscais:

- 1) Ordenanza xeral dos ingresos municipais de dereito Público.
- 2) Ordenanza fiscal 2.3 reguladora da taxa pola recollida, tratamento e eliminación de lixo.
- 3) Ordenanza fiscal 2.9 reguladora da taxa de rede de sumidoiros e depuración.
- 4) Ordenanza fiscal reguladora da taxa polo abastecemento de auga.
- 5) Prezo público pola venda de libros, impresos, publicacións, postais, láminas e outros.

E da aprobación provisional do establecemento do seguinte prezo público:

- 1) Prezo público pola prestación do servizo en representacións teatrais, musicais, artísticas, coreográficas, audiovisuais e cinematográficas.

De conformidade co que dispón o artigo 17.2 do Real decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, estará exposto ao público durante o prazo de trinta días hábiles, a contar dende o día seguinte da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, aos efectos de que os interesados poidan examinalo e, si cabe, presentar as oportunas reclamacións.

No caso de non presentarse ningunha reclamación, o acordo provisional considerarase elevado a definitivo e procederase á publicación do texto íntegro das modificacións introducidas ao vixente.

Monforte de Lemos, 28 de setembro de 2021.- O alcalde, José Tomé Roca.

R. 2838

*Anuncio***APROBACION PADRONS AXUDA AO FOGAR BASICA E LEI DEPENDENCIA AGOSTO 2021 E ANUNCIO DE COBRANZA**

Por Xunta de Goberno Local do día 27.09.2021 aprobáronse os padróns de prezos públicos Axuda ao Fogar Básica e Lei dependencia mes de agosto de 2021.

De acordo co disposto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, Xeral Tributaria, notifícanse colectivamente os recibos derivados destes padróns.

De conformidade coa Ordenanza Xeral de ingresos municipais de dereito público, expóranse ao público nun prazo de 20 días, contados a partir do primeiro día do período de pago en voluntaria destes padróns, para que se poidan presentar as reclamacións pertinentes.

De acordo co artigo 14.2 c) do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei das Facendas Locais, contra o acordo de aprobación dos padróns e das súas liquidacións poderase interpor recurso de reposición no prazo dun mes a contar dende o día seguinte ao remate da exposición pública dos padróns. Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se formule, poderase interpor recurso contencioso-administrativo na forma e prazos que a tal efecto se establecen na Lei 25/98 de 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso administrativa.

De acordo co disposto no artigo 62.3 da Lei Xeral Tributaria, fíxase como prazo de pago en período voluntario, dos devanditos padróns dende o 7.10.2021 ata o 7.12.2021.

Advírtese que transcorrido o prazo de ingreso en período voluntario, as débedas serán esixidas pola vía de constrinximento, e devindicaranse as correspondentes recargas do período executivo, os xuros de mora, e no seu caso, as costas que se produzan.

Monforte de Lemos, 30 de setembro de 2021.- O alcalde, José Tomé Roca.

R. 2839

*Anuncio***APROBACION PADRÓN FISCAL TAXA pola utilización da piscina municipal e demais instalacións anexas SETEMBRO 2021 E ANUNCIO DE COBRANZA**

Por Xunta de Goberno Local do día 27.09.2021 aprobouse o padrón da Taxa pola utilización da piscina municipal e demais instalacións anexas correspondente ao mes de setembro 2021.

De acordo co disposto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, Xeral tributaria, notificanse colectivamente os recibos derivados deste padrón.

De conformidade coa Ordenanza Xeral de ingresos municipais de dereito público, exporase ao público nun prazo de 20 días, contados a partir do primeiro día do período de pago en voluntaria deste padrón, para que se poidan presentar as reclamacións pertinentes.

De acordo co artigo 14.2 c) do Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei das Facendas Locais, contra o acordo de aprobación do padrón e das súas liquidacións poderase interpor recurso de reposición no prazo dun mes a contar dende o día seguinte ao remate da exposición pública do padrón. Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se formule, poderase interpor recurso contencioso-administrativo na forma e prazos que a tal efecto se establecen na Lei 25/98 de 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso administrativa.

De acordo co disposto no artigo 62.3 da Lei xeral tributaria, fíxase como prazo de pago en período voluntario dende o 7.10.2021 ata o 7.12.2021.

Advírtese que transcorrido o prazo de ingreso en período voluntario, as débedas serán esixidas pola vía de constrinximento, e devindicaranse as correspondentes recargas do período executivo, os xuros de mora, e no seu caso, as costas que se produzan

Monforte de Lemos, 30 de setembro de 2021.- O alcalde, José Tomé Roca.

R. 2840

MURAS

Anuncio

O Concello Pleno, en sesión extraordinaria celebrada o 2 de outubro de 2021, aprobou inicialmente o expediente de modificación de créditos mediante crédito extraordinario financiado con remanente líquido de tesourería por importe de por un importe de 220.611,16€

O devandito expediente permanecerá exposto ao público, durante o prazo de quince días hábiles contados a partir da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia e na sede electrónica do Concello de Muras, a efectos da presentación de reclamacións ante o Pleno, segundo o disposto no artigo 177.2, en relación co 169, do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei reguladora das Facendas Locais. Se ao remate do período de exposición pública non se presentaran reclamacións, o expediente consideraranse definitivamente aprobado, conforme ao establecido na citada lexislación.

Muras, 4 de outubro de 2021.-O Alcalde, Manuel Requeijo Arnejo.

R. 2866

Anuncio

O Concello Pleno, en sesión extraordinaria celebrada o 2 de outubro de 2021, aprobou inicialmente o expediente de modificación de créditos mediante crédito extraordinario financiado con remanente líquido de tesourería por importe de por un importe de 27.321,50€

O devandito expediente permanecerá exposto ao público, durante o prazo de quince días hábiles contados a partir da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia e na sede electrónica do Concello de Muras, a efectos da presentación de reclamacións ante o Pleno, segundo o disposto no artigo 177.2, en relación co 169, do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei reguladora das Facendas Locais. Se ao remate do período de exposición pública non se presentaran reclamacións, o expediente consideraranse definitivamente aprobado, conforme ao establecido na citada lexislación.

Muras, 4 de outubro de 2021.-O Alcalde, Manuel Requeijo Arnejo.

R. 2867

OUTEIRO DE REI

Anuncio

APROBACIÓN DEFINITIVA DEDECLARACIÓN DE NECESIDADE DE OCUPACIÓN E INICIO DE DETERMINACIÓN DE XUSTIPREZO

José Pardo Lombao, Alcalde do Concello de Outeiro de Rei, fago saber que, a Xunta de Goberno Local, na sesión celebrada o día 18 de xuño de 2021, adoptou o seguinte acordou

“APROBAR DEFINITIVAMENTE o proxecto técnico “SENDA PEATONAL Y CICLISTA DESDE EL NÚCLEO URBANO DE OUTEIRO DE REI A GUILLAR, redactado

por PROYESTEGAL en decembro de 2020, así coma a relación de bens e dereitos e expropiar recollida no ANEXO e a súa declaración de necesidade de ocupación.

INICIAR o expediente de fixación do xustiprezo

Tanto o proxecto técnico coma o proxecto de expropiación están a disposición do público no taboleiro de anuncios da sede electrónica municipal, na dirección electrónica <https://outeiroderei.sedelectronica.gal>”.

A folla de aprecio atópase exposta no taboleiros de anuncios ubicado na sede electrónica do Concello, á que se pode acceder libremente na dirección electrónica: <https://outeiroderei.sedelectronica.gal/info.0>

O documento figura co seguinte nome: FOLLA DE APRECIO DA ADMINISTRACIÓN, SENDA ESCOLAR OUTEIRO A GUILLAR

Poderán tamén obter un exemplar en papel nas oficinas municipais.

De conformidade co disposto no artigo 29 da Lei de Expropiación Forzosa, o interesado dispón dun prazo de vinte días para presentar folla de aprecio na que se concrete o valor no que estime a leira que se expropia, e para aceptar ou rexeitar a folla de aprecio da Administración.

Finalizado o prazo de vinte días expresado sen que se remita folla de aprecio polo interesado ou se acepte a valoración remitida pola Administración, enténdese que acepta o xustiprezo expresado e procederase á ocupación da parcela previo levantamento do acta de pago e ocupación.

A aprobación definitiva da declaración de necesidade de ocupación pon fin á vía administrativa, contra o que poderá interpoñer recurso de reposición perante o Pleno da

Corporación no prazo de un mes a contar dende o día seguinte ó da práctica da presente publicación, ou ben interpoñer directamente recurso contencioso-administrativo perante o xulgado do contencioso-administrativo de Lugo, no prazo de dous meses a contar dende o día seguinte ó da práctica da presente publicación.

Outeiro de Rei, 28 de setembro de 2021.- O Alcalde, José Pardo Lombao.

ANEXO

Relación de bens e dereitos a expropiar e resume da proposta de valoración

REFERENCIA CATASTRAL	Propietario	DNI	Clase de suelo	Superficie e afectada	Valoración
27039A068002160000G Q	VAZQUEZ GONZALEZ MARIA BELÉN	5236xxxxx	Rústico	313,043	1629,129
27039A068002170000GP	DIAZ MOURIZ MANUEL	--	Rústico	81,381	244,143
27039A068002010000GI	EN INVESTIGACION	--	Rústico	33,753	170,259
27039A068001990000G X	GONZALEZ PICADO ASUNCION	3357xxxxx	Rústico	190,83	608,49
27039A068001950000G O	MOURIZ FERREIROS PAZ LOPEZ MOURIZ MARIA JESUS	3378xxxxx 3330xxxxx	Rústico	116,599	349,797
27039A068001640000G K	LORENZO VILLAMARIN MARIA PAZ	3331xxxxx	Rústico	209,89	629,67
27039A068001630000G O	PARDO FERNANDEZ VICTORIANO	3374xxxxx	Rústico	231,155	711,465
27039A068001580000GF	MOURIZ FERREIROS PAZ LOPEZ MOURIZ MARIA JESUS	33378xxxxx 3330xxxxx	Rústico	88,997	866,991
27039A068001560000GL	PICADO NUÑEZ ANA MARIA	3385xxxxx	Rústico	192,963	578,889
27039A068000530000G A	CELADA ORTEGA FRANCISCA	1367xxxxx	Rústico	78,414	235,242
27039A068000510000G H	FERNANDEZ CASTRO ANTONIO	3377xxxxx	Rústico	84,448	253,344
27039A068000510001HJ	FERNANDEZ CASTRO ANTONIO	3377xxxxx	Urbano	96,288	1444,32
27039A068000500000G U	DIAZ ALVARELLOS EMILIO	3358xxxxx	Urbano	90,804	1372,06
27039A068000480001HJ	SILVARREY ROCHA MARIA GLORIA	3379xxxxx	Urbano	1,07	16,05
27039A068000470000G U	NUÑEZ CEIDE ANGEL MANUEL	7655xxxxx	Urbano	78,123	1261,845
27039A068000420000GI	NUÑEZ CEIDE ANGEL MANUEL	7655xxxxx	Urbano	280,719	5160,785
--	--	--	Urbano	46,829	702,435
27039A067003400000GP	DE ANDRES PICADO ILDEFONSO FERNANDO	3354xxxxx	Urbano	69,295	1209,425
27039A068000360000GR	FERNANDEZ FERNANDEZ MARIA ANGELES FERNANDEZ FERNANDEZ MARIA PILAR	3333xxxxx 3332xxxxx	Urbano	17,37	467,55
27039A068000020000G O	NUÑEZ SANCHEZ JOSE [HEREDEROS DE]	3359xxxxx	Urbano	14,823	222,345
27039A068000070000GI	PARDO DIAZ MARIA ARACELI PARDO DIAZ MARIA SONIA	3385xxxxx 3332xxxxx	Urbano	192,171	2882,565

27039A068000130000GS	GOMEZ ILLAN MARIA ANGELES	3379xxxxx	Urbano	61,36	965,4
27039A068000140000GZ	VILA DIAZ JOSE MARIA	3383xxxxx	Urbano	44,745	671,175
27039A068000140000GZ	VILA DIAZ JOSE MARIA	3383xxxxx	Rústico	20,92	62,76
27039A068000180000 G A	GONZALEZ DIAZ MARIA LUISA	3386xxxxx	Rústico	43,006	129,018
27039A068000190000GB	PICADO PARGA MARIA JOSEFA [HEREDEROS DE]	3384xxxxx	Rústico	31,651	94,953
27039A068000200000 GW	MANUEL MOURIZ ARIAS MARÍA FONPEDRIÑA BARREIRO	33744018 M 76534766 N	Rústico	100,92	332,76
27039A068000220000GB	ALVARIÑO FERNANDEZ ISMAEL	3330xxxxx	Rústico	232,875	1558,625
27039A067003950000 GW	MOURIZ ARIAS MANUEL	3374xxxxx	Rústico	391,066	2259,198
27039A067004050000GF	FERNANDEZ FERNANDEZ MARIAANGELES FERNANDEZ FERNANDEZ MARIA PILAR	3333xxxx x 3332xxxx x	Rústico	177,582	1657,746
27039A067004110000 G K	VILA DIAZ CARLOS	3384xxxxx	Rústico	45,503	246,509
27039A067004080000 G K	MOURIZ FERREIROS PAZ LOPEZ MOURIZ MARIA JESUS	3378xxxx x 3330xxxx x	Rústico	72,61	322,83
27039A067004100000 G O	MOURIZ FERREIROS PAZ LOPEZ MOURIZ MARIA JESUS	3378xxxx x 3330xxxx x	Rústico	153,046	459,138
27039A067004160000GJ	MARTINEZ PICADO MANUEL	4108xxxxx	Rústico	118,561	355,683
27039A067004150000GI	NUÑEZ BELOY JESUS	7655xxxxx	Rústico	226,087	804,261
27039A067004140000 G X	LAGE MOURIZ ALVARO LAGE SANCHEZ JOSE	3331xxxx x 3374xxxx x	Rústico	31,627	186,881
27039A066001440000 GM	CORREDOIRA CORREDOIR A MARIA ASUNCION	3381xxxxx	Rústico	204,442	732,326

	SEIJAS VARELA ANTONIO	3382x xxxx			
27039A06300180000GP	DIAZ PRADO AMADOR	3382x xxxx	Rústico	34,822	104,466
27039A063001810000GL	NUÑEZ BARREIRA ASUNCIONILLAN NUÑEZ PILAR	3357 xxxx x 3382 xxxx x	Rústico	31,261	93,783
27039A063001820000GT	NUÑEZ FORJA GONZALO	7653x xxxx	Rústico	36,401	109,203
27039A063001830000GF	DIAZ PRADO AMADOR	3382x xxxx	Rústico	32,962	188,886
27039A063001850000 G O	BARREIRO LOPEZ MANUEL	3384x xxxx	Rústico	26,74	241,22
27039A063001860000 G K	FORJA FRANCO EUGENIO	3360x xxxx	Rústico	27,705	83,115
27039A063001880000 G D	VILLAMARIN GONZALEZ JESUS	3375x xxxx	Rústico	80,074	1045,222
27039A063001480000GF	GONZALEZ GOMEZ JOSE MANUEL	3383x xxxx	Rústico	277,734	1133,202
27039A063002110000GL	GOMEZ ILLAN MARIA ANGELES GOMEZ ILLAN MARIA DEL CARMEN GOMEZ BARREIRO MARIA	3379 xxxx x 3380 xxxx x 3331xx xxx	Rústico	41,838	125,514
27039A063002090000GT	FORJA FRANCO EUGENIO	3360x xxxx	Rústico	45,82	137,46
27039A063002080000GL	CAPON AMOR MONTSERRAT	3335x xxxx	Rústico	80,891	242,673
27039A063001250000 G X	FLORES VIGO ANA MARIA	3333x xxxx	Rústico	143,336	430,008
27039A063001230000GR	LAGE MOURIZ ALVAROLAGE SANCHEZ JOSE	3331 xxxx x 3374 xxxx x	Rústico	4,126	12,378
27039A063002960000 G H	CASTRO NEIRA MARIA	7653x xxxx	Rústico	3,257	9,771
27039A063002990000GB			Rústico		Por determ inar

27039A062002270000G Y	GOMEZ ILLAN MARIA DEL CARMEN	3380xxxxx	Rústico	149,263	552,789
27039A060002260000G D	DIAZ PRADO AMADOR	3382xxxxx	Rústico	93,8	281,4
27039A060002270000G X	FERNANDEZ CASTRO ANTONIO	3377xxxxx	Rústico	111,017	333,051
27039A060002250000GR	NUÑEZ BARREIRA ASUNCION ILLAN NUÑEZ PILAR	3357xxxxx 3382xxxxx	Rústico	129,783	883,349
27039A060002240000G K	DIAZ PRADO AMADOR	3382xxxxx	Rústico	68,421	240,263
27039A060002030000GZ	VARELA CASTRO JOSE INDALECIO	3381xxxxx	Rústico	171,689	815,067
27039A060002020000GS	LOPEZ FERREIRO MARIA ELENA	3383xxxxx	Rústico	138,924	476,772
27039A060001980000GI	CAPON AMOR MONTSERRAT	3335xxxxx	Rústico	87,775	263,325
27039A060001990000GJ	RIVAS FOLGUEIRA ALFONSO ANGEL	3382xxxxx	Rústico	39,329	207,987
27039A060002290000GJ	LOPEZ PAZ FERNANDO	3384xxxxx	Rústico	39,044	117,132
27039A060001970000G X	BREA FERNANDEZ ANTONIO	--	Rústico	31,421	94,263
27039A060001960000G D	ROIBAS CANDAL MARIA LUISA	3331xxxxx	Rústico	19,18	57,54
27039A060001950000GR	FERNANDEZ FERNANDEZ DAVID DEL CARMEN FERNANDEZ ROIBAS MARIA AURORA	3359xxxxx 3332xxxxx	Rústico	23,25	159,75
27039A060001940000G K	FERNANDEZ PIÑEIRO MARIA TERESA FERNANDEZ PIÑEIRO LUIS FERNANDEZ PIÑEIRO MARIA ENCARNACION	3330xxxxx 3330xxxxx 3379xxxxx	Rústico	35,308	105,924
27039A060001930000G O	FERNANDEZ FERNANDEZ DAVID	3359xxxxx	Rústico	29,33	87,99
27039A060001920000G M	LOMBAO ALVARELLOS ANSELMA [HEREDEROS DE]	3360xxxxx	Rústico	50,66	191,98
27039A060001910000GF	LOMBAO FLORES FLORENTINO	3374xxxxx	Rústico	52,236	156,708
	ROSADO LOPEZ SANTIAGO	0535xxxxx			2210,256

	[HEREDEROS DE]				
27039A060001640000G D	LOPEZ LOPEZ IVAN	--	Rústico	38,411	133,233
27039A060001630000GR	FERNANDEZ FRAGA ADOLFO	3364xxxxx	Rústico	24,139	72,417
27039A060001610000G O	RIVAS FOLGUEIRA ALFONSO ANGEL	3382xxxxx	Rústico	7,87	23,61
27039A060001530000GP	LOPEZ FERNANDEZ ANGEL	3380xxxxx	Rústico	30,54	91,62
27039A060001520000G Q	FRAGA ANSEAN MARIA DEL PILAR PARGA FRAGA JUAN MANUEL	3377xxxxx 3331xxxxx	Rústico	24,188	72,564
27039A060001510000G G	MONTES FERNANDEZ LEONOR	--	Rústico	60,555	181,665
27039A060001480000G G	LOSADA LOPEZ MARIA CARMEN	7655xxxxx	Rústico	82,713	278,139
27039A060001470000G Y	VAZQUEZ CACHARRON CARMEN [HEREDEROS DE]	3357xxxxx	Rústico	57,044	201,132
27039A060001130000G A	LOPEZ FERREIRO MARIA ELENA	3383xxxxx	Rústico	955,773	2867,319
2731813PH1723S0001LU	LOPEZ FERREIRO MARIA ELENA	3383xxxxx	Urbano	109,798	1676,97

Outeiro de Rei, 28 de setembro de 2021.- O Alcalde, José Pardo Lombao.

R. 2841

MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA E O RETO DEMOGRÁFICO

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

Anuncio

A/27/31536

En esta Confederación Hidrográfica se ha formulado la siguiente petición para usos industriales

EXPEDIENTE: A/27/31536.

NOMBRE DEL PETICIONARIO: Novafrigsa, S.A.

DESTINO DEL APROVECHAMIENTO: usos industriales

CAUDAL DE AGUA SOLICITADO: 15,7 litros por segundo.

CORRIENTE DE DONDE SE PRETENDE DERIVAR EL AGUA: río Miño.

TÉRMINO MUNICIPAL EN QUE RADICAN LAS OBRAS: Lugo.

De conformidad con el artículo 105 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril, se abre el plazo de UN MES, a contar desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que el peticionario presente en esta Confederación Hidrográfica su petición concreta y el proyecto debidamente precintado, conforme a las prescripciones del artículo 106 de dicho texto admitiéndose también, durante este plazo otras peticiones que tengan el mismo objeto que aquella o sean incompatibles con la misma.

Se denegará la tramitación posterior de toda solicitud que suponga una utilización de caudal superior al doble del que figura más arriba, sin perjuicio de que, quien lo pretenda pueda, dentro del plazo señalado en este anuncio, remitir su petición en la forma prevista en el artículo. 104 del citado Reglamento, en la que se solicitará la paralización del trámite de la que es objeto de esta publicación, debiendo acompañar a la misma el resguardo acreditativo del ingreso en la Caja General de Depósitos de una fianza por la cantidad de 2.000 Euros para responder de la presentación del documento técnico.

El desprecintado de los documentos técnicos, a que se refiere el artículo 107 del citado Reglamento, se realizará en las Oficinas de la Comisaría de Aguas de esta Confederación Hidrográfica, (C/ Progreso nº 6 - Ourense), a las

DOCE (12) HORAS del primer día hábil después de los seis días de la conclusión del plazo de presentación de peticiones.

Del pago de este anuncio responde el peticionario.

Lugo, 30 de septiembre de 2021.- EL JEFE DE SERVICIO, José Manuel Blanco López.

R. 2842
