



BOP

SÁBADO, 24 DE NOVEMBRO DE 2018 N.º 270

DEPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org
www.deputacionlugo.gal

Dep. Legal: LU-1-1968

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

XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LUGO

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo Provincial para o Comercio de Alimentación de Lugo, código nº 27000155011982, asinado o día 6 de agosto de 2018 pola representación empresarial e das centrais sindicais USO (41,82%), UGT (41,82%), CCOO (10,91%) e CIG (1,82%), e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo, ACORDO:

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

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

Lugo, 13 de novembro de 2018.- A xefa territorial, Pilar Fernández López

Texto articulado do Convenio Colectivo
Provincial para o Comercio de Alimentación de
LUGO

Artigo 1º.- Ámbito funcional.- O presente Convenio é de aplicación para tódalas empresas adicadas á actividade de comercio de alimentación, isto é, venda de artigos de alimentación humana, tales como ultramarinos, comestibles, frutos secos, golosinas, etc., ben sexan establecementos almacenistas, distribuidores, detallistas, economatos, cooperativas, autoservicios, supermercados, etc.

Artigo 2º.- Ámbito persoal.- Quedan comprendidos neste Convenio todo o persoal das empresas incluídas no seu ámbito funcional, agás os menores de 16 anos, con contratación que queda prohibida.

Artigo 3º.- Vixencia e duración.- A vixencia deste Convenio Colectivo de Traballo será dende o 1 de xaneiro de 2018 ao 31 de decembro do ano 2021, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Artigo 4º.- Ámbito territorial.- As disposicións do presente Convenio rexerán para as empresas e as súas plantillas que teñan centro de traballo en Lugo e a súa Provincia.

Artigo 5º.- Denuncia.- O presente Convenio Colectivo prorrogarase tácitamente de ano en ano mentras non se chegue a un acordo entre as partes sobre un novo convenio.

Artigo 6º.- Compensación e absorción.- As condicións que se establecen neste Convenio son compensables e absorbibles no cómputo anual conforme á Lexislación vixente, respetándose as situacións persoais en igual forma.

Artigo 7º.- Comité Mixto Paritario.- Constituirase un Comité Mixto Paritario entre as partes asinantes deste Convenio, integrado pola parte sindical por 3 representantes de USO, 3 de UGT, 1 de CC.OO. e 1 de CIG e pola organización empresarial asinante por un número de representantes igual ao total dos da parte social.

O mesmo cumprirá as funcións contempladas no vixente Estatuto dos Traballadores, tendo encomendado o coñecemento e resolución das cuestións derivadas da aplicación e interpretación do Convenio, así coma o seu seguimento.

As consultas que, no seu caso, se fagan ao Comité Mixto Paritario, se poderán dirixir a calquera das organizacións que forman parte da mesma e, recibida a consulta, o Comité se reunirá á maior brevedade posible, establecendo un calendario de reunións, no caso de que resulte necesario, na primeira reunión que celebre.

As discrepancias que, no seu caso, se produzan no seo do Comité Mixto Paritario, poderán ser sometidas por calquera das organizacións que forman parte do mesmo á competencia do SMAC e xurisdicción competente.

Artigo 8º.- Vinculación á totalidade.- No suposto de que a Autoridade Laboral estimara que o Convenio conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente intereses de terceiros e dirixira oficio á xurisdicción competente, ó obxecto de corrixi-las supostas anomalías e como queira que este Convenio na súa redacción actual, constitúe un todo orgánico indivisible, terase por totalmente ineficaz debendo reconsiderarse o seu contido íntegro pola Comisión Negociadora.

Artigo 9º.- Xornada de Traballo.- A xornada laboral durante a vixencia do presente Convenio será de 1.812 horas de traballo efectivo en cómputo anual.

Respetando o número de horas anuais de traballo convenidas, así como os períodos mínimos de descanso diario e semanal, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular da xornada en períodos de catro meses.

En cada período catrimestral a distribución semanal poderá superalas 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo.

O persoal afectado pola aplicación do presente Convenio terán dereito a dous días anuais de asuntos propios retribuídos que se terán en conta como tempo efectivo de traballo e que non serán acumulables a vacacións e festivos nin disfrutados en campaña de Nadal. A partires do 1 de xaneiro de 2019 se terá dereito a tres días anuais de asuntos propios nas condición xa establecidas no presente parágrafo.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Previncia de Lugo, sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, se terá dereito a un período de descanso durante a mesma de quince minutos de duración que terá a consideración de tempo de traballo efectivo.

Os días 24 e 31 de decembro a xornada laboral dos centros de traballo afectados polo presente Convenio rematará ás 20:00 horas.

A prestación de servizos para a realización do inventario ou inventarios que fagan as empresas computará en todo caso como xornada de traballo.

Artigo 10º.- Vacacións.- O persoal comprendido neste Convenio gozará dun período anual de vacacións de 31 días naturais cuio disfrute comenará en día laborable.

A retribución correspondente ao período total de vacacións estará constituído polo salario base e a "antigüidade consolidada".

O calendario de vacacións se fixará en cada empresa antes do día 31 de marzo de cada ano.

Si antes do disfrute do período vacacional o traballador cae en situación de Incapacidade Temporal derivada de accidente de traballo ou con hospitalización, señalarase un novo período vacacional entre a empresa e o traballador. Igual dereito a sinalar un novo período vacacional se prevé para o caso de Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral.

Cando o período de vacacións coincida no tempo cunha IT derivada de embarazo, ou parto ou a lactancia natural, ou co período de suspensión do contrato por maternidade, se terá dereito a disfrutar as vacacións en data distinta á de IT ou período de suspensión ó finalizar o mesmo, neste caso aínda que terminara o ano natural ao que correspondan as vacacións.

Artigo 11º.- Permisos e licencias.- O persoal suxeto ao presente convenio terá dereito, previo aviso e xustificación, a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte, elo sen perxuízo das licencias a que haxa lugar en virtude do disposto no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores:

1.- Casamento do traballador/a: 16 días naturais.

2.- Nacemento de fillo/a: 4 días. Se por tal motivo o traballador precisa facer un desprazamento fora da provincia o prazo será de 5 días.

3.- Casamento de parentes de primeiro grado, por consanguinidade ou afinidade: 1 día. Esta licenza haberá de solicitarse con a lo menos 15 días de antelación e o seu disfrute estará condicionado ó feito de non coincidir con máis permisos no centro de traballo.

4.- Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario de parentes de primeiro grado de consanguinidade ou afinidade: 4 días. Se por tal motivo o traballador precisa facer un desprazamento fora da provincia o prazo será de 5 días.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, a licenza por hospitalización prevista neste apartado poderá ser disfrutada polo traballador de xeito fraccionado mentres dure a hospitalización.

5.- Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario de parentes de segundo grado de consanguinidade ou afinidade: 3 días. Se por tal motivo o traballador precisa facer un desprazamento fora da provincia o prazo será de 5 días.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, a licencia por hospitalización prevista neste apartado poderá ser disfrutada de xeito fraccionado mentres dure a hospitalización.

6.- Traslado do domicilio habitual: dous días.

7.- Polo tempo indispensable para a asistencia ao médico, presentando o xustificante da cita e mais o da asistencia.

8.- Polo tempo indispensable para o acompañamento de fillos/as menores de 14 anos a asistencia sanitaria, presentando o xustificante da cita e mais o da asistencia.

9.- Cumplimento dun deber inexcusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufragio activo: polo tempo indispensable para o cumprimento do deber. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, se estará ó que ésta dispoña.

10.- A realización de funcións sindicais ou de representación do persoal: según o disposto legal ou convencionalmente.

11.- Lactancia dun fillo/a menor de 9 meses: unha hora de ausencia do traballo ou redución da xornada normal en media hora. Este dereito poderá ser substituído, a elección do traballador/a, pola acumulación que se prevé no artigo 14 do presente Convenio.

12.- A realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo: polo tempo indispensable para realizalos.

As referencias feitas no presente artigo ao conxuxe, entenderáanse feitas ao compañeiro/a que, en situación estable e acreditada, conviva co traballador ou traballadora.

O persoal terá dereito, co fin de atender necesidades excepcionais, a un permiso non retribuído de 15 días non fraccionable que, salvo pacto en contrario, non se poderá acumular a vacacións ou festivos, nin disfrutarse nas temporadas de verán, Semana Santa, campaña de Nadal-Reis e festas locais. Dado o seu carácter excepcional, este permiso requirirá dun preaviso dun mes de antelación; non poderá ser disfrutado polo mesmo traballador en dúas anualidades consecutivas, e non poderá ser disfrutado simultaneamente por máis dun traballador da empresa.

Artigo 12º.- Inasistencia retribuída.- Nos supostos taxativamente previstos no artigo anterior que sexan permisos con dereito a remuneración, se percibirá durante a súa ausencia, dentro da marxe que sinala o dito precepto, o soldo base e a "antigüedad consolidada" que con arranxo ao seu grupo profesional, lle corresponda polo Convenio.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, o traballador percibirá, nestes supostos, o salario que, con arranxo ao seu grupo profesional, lle corresponda polo Convenio.

Artigo 13º.- Excedencias.- Sen perxuízo do regulado ao respecto no vixente Estatuto dos Traballadores establécense, para o ámbito de aplicación do presente Convenio, as seguintes previsións en materia de excedencias:

a) Excedencia voluntaria.- Quen conte cunha antigüedad na empresa dun ano ou mais, terá dereito a que se lle recoñeza a situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de catro meses e máximo de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcurriren catro anos dende o fin da anterior excedencia.

Non obstante o anterior, a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, o disfrute da excedencia voluntaria queda suxeto ás seguintes normas:

- O período mínimo de recoñecemento da situación de excedencia voluntaria se reduce a un mes.
- Con carácter xeral, o traballador terá que preavisar á empresa da súa intención de disfrutar de excedencia voluntaria con a lo menos 15 días de antelación á data do seu inicio, podendo reducirse este prazo de preaviso a 7 días en supostos de urxencia xustificada polo traballador.
- Non se aplicará a limitación consistente en ter que transcurrir catro anos dende o fin da anterior excedencia salvo no suposto de que, durante a excedencia, o traballador tivera prestado servizos no mesmo sector de actividade tanto por conta propia como por conta allea.

b) Excedencia por cuidado de familiares.- O traballador/a terá dereito a que se lle recoñeza a situación de excedencia por tempo non superior a tres anos para atender ao cuidado dun fillo, tanto cando sexa por natureza como por adopción, e nos supostos de acollimento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar dende a data do nacemento ou, no seu caso, dende a data da resolución xudicial ou administrativa.

Asimesmo o persoal terá dereito a un período de excedencia non superior a dous anos para atender ao cuidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente, discapacidade ou enfermidade, non poda valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Durante o primeiro ano de excedencia por cuidado de familiares, se terá dereito á reserva do propio posto de traballo e durante o resto de tempo de excedencia se terá dereito á reserva dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. En todo caso todo o período de excedencia por cuidado de familiares será computable aos efectos de antigüidade.

Non obstante o anterior, se o traballador/a forma parte dunha familia que teña recoñecida a condición de familia numerosa, a reserva do posto de traballo será ata un máximo de 15 meses cando sexa unha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se é de categoría especial.

c) Cuestións comúns.- Durante os períodos de excedencia non se poderá realizar actividade algunha que supoña concurrencia ou competencia ca empresa.

Salvo nos supostos de excedencia voluntaria, para os que se prevé unha regulación específica de praxo de preaviso, nos casos nos que alguén quera facer uso do seu dereito á excedencia, haberá de solicita-lo á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data en que pretenda pasar a situación de excedencia, salvo nos casos fortuitos que non puderan preverse con antelación, nos que o prazo de preaviso se reducirá a 15 días.

Artigo 14º.- Protección da vida familiar.- Sen perxuízo do regulado ao respecto no vixente Estatuto dos Traballadores establécense, para o ámbito de aplicación do presente Convenio, as seguintes previsión en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral:

a) Suspensión con reserva do posto de traballo.- Será de aplicación o establecido no artigo 48 do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por nacemento, adopción e acollemento; para as suspensións por risco durante o embarazo ou durante a lactancia; e para as suspensións por paternidade, que darán dereito ao cobro do subsidio ou prestación correspondente ao cargo do INSS.

As traballadoras vítimas de violencia de xénero, de conformidade co previsto no artigo 45.1 n) do Estatuto dos Traballadores, terán dereito a suspender o contrato de traballo tendo a suspensión unha duración inicial que non poderá exceder de 6 meses agás que das actuacións de tutela xudicial resultase que se require a continuidade da suspensión.

b) Acumulación da lactancia de fillo menor de nove meses.- O traballador/a, pola súa vontade, poderá acumular o permiso por lactancia que se prevé no artigo 11.11 do presente Convenio nun período de quince días naturais.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a acumulación do permiso por lactancia terá lugar nun período de 17 días naturais.

c) Redución da xornada por garda legal de menores e outros supostos.- Nos supostos previstos no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores (garda legal de menores ou coidado de familiares) o traballador ou traballadora terá dereito a unha redución da xornada diaria, coa diminución proporcional do salario, nos termos previstos en tal artigo. A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ata que o menor cumpra 14 anos, o traballador terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria nos termos temporais e salariais previstos no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores.

d) Redución da xornada por nacemento de fillos prematuros ou que deban permanecer hospitalizados.- Nestes casos a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada ata un máximo de dous horas, coa diminución proporcional do salario.

e) Redución da xornada da traballadora vítima de violencia de xénero.- A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada, con diminución proporcional do salario, ou á reordenación do tempo de traballo a través da adaptación do horario, da aplicación de horario flexible ou outras formas de ordenación do tempo de traballo que se empreguen na empresa.

Artigo 15º.- Salario base.- Os salarios para os distintos grupos profesionais para as distintas anualidades de vixencia do Convenio serán os recollidos nas táboas salariais adxuntas resultado de aplicar os seguintes incrementos:

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2018, incremento do 1,75% sobre a táboa salarial do ano 2017.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2019, incremento do 1,75% sobre a táboa salarial do ano 2018.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2020, incremento do 2% sobre a táboa salarial do ano 2019.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2021, incremento do 2% sobre a táboa salarial do ano 2020.

Establécese, para o conxunto de vixencia do presente Convenio, isto é, para a vixencia 2018-2021, unha cláusula de revisión de xeito que, se a suma do IPC real de cada un destas anualidades supera a suma dos incrementos salariais pactados no presente Convenio para as mesmas anualidades, farase unha revisión salarial no exceso de

dita cifra e co máximo de 0,5 puntos, que non terá efectos retroactivos, servindo de base para aplicar o incremento que se pacte para o ano 2022.

Artigo 16º.- Antigüedade Consolidada.- Habida conta da modificación pactada no Convenio Colectivo para o ano 1997 en relación aos aumentos periódicos por ano de servizo na empresa que se viñan devengando ata o ano 1997 por porcentaxes según anos de antigüedade na empresa, modificación que supuso a desaparición deste concepto a partires do ano 1997 co fin de favorecer a permanencia dos traballadores, co mantemento das cantidades que se viñan percibindo por este concepto a 31 de Decembro de 1997, durante a vixencia do presente Convenio figurará na nómina ou recibo de salarios o concepto de "antigüedade consolidada", non suxeto a incrementos, para aqueles traballadores que xa o viñan percibindo.

Artigo 17º.- Gratificacións extraordinarias.- Todo o persoal afectado polo presente Convenio percibirá tres pagas ou gratificacións extraordinarias, consistentes nunha mensuralidade do salario base e "antigüedade consolidada" dos salarios do presente Convenio correspondentes ao ano no que se devengan.

As pagas extraordinarias serán abonadas do seguinte xeito:

- Paga extraordinaria de marzo: Se devenga do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de cada anualidade, aboándose dentro do primeiro trimestre da anualidade seguinte polo importe proporcional ao tempo de traballo da anualidade anterior.
- Paga extraordinaria de xullo: Aboarase o 15 de xullo de cada anualidade.
- Paga extraordinaria de Nadal: Aboarase o 22 de decembro de cada anualidade.

O importe das ditas gratificacións se devengará en proporción ao tempo de traballo, computándose como tal o correspondente a enfermidade xustificada, accidente de traballo, vacacións e outros servizos retribuídos.

Artigo 18º.- Quebranto de moneda.- O persoal que teña a responsabilidade de efectuar operacións monetarias por conta da empresa terá dereito a unha compensación por quebranto de moneda no importe mensual que se sinala a continuación para cada anualidade:

2018: 24,24 euros

2019: 24,66 euros

2020: 25,15 euros

2021: 25,65 euros

Artigo 19º.- Traballo en domingos e festivos.- O persoal que traballe en domingos e festivos percibirá unha retribución, incluído o salario habitual, que a continuación se sinala por cada xornada completa para cada anualidade:

2018: 110,30 euros

2019: 112,23 euros

2020: 114,47 euros

2021: 116,76 euros

Artigo 20º.- Traballadores/as en cámaras de conxelación e conductores/as-repartidores/as en vehículos frigoríficos.- Quen traballe en cámaras de conxelación, con independencia de que sexa dotado de pezas de roupa adecuadas ao seu cometido así como dos Epis (equipos de protección individual) que resulten da avaliación de riscos laborais, percibirá unha gratificación do 25% do seu salario base sempre e cando traballe máis do 25% da súa xornada en ditas cámaras.

Os conductores/as-repartidores/as de vehículos frigoríficos percibirán un plus mensual de 35 euros.

Artigo 21º.- Axudas de custo e kilometraxe.- O persoal con dereito a axuda de custo percibirá os importes por axuda de custo completa e media axuda (xantar ou cea) que para cada anualidade se sinalan a continuación, ou ben gastos a xustificar á elección da empresa.

2018: 49,01 euros a axuda completa e 14,70 euros a media axuda

2019: 49,87 euros a axuda completa e 14,96 euros a media axuda

2020: 50,87 euros a axuda completa e 15,26 euros a media axuda

2021: 51,89 euros a axuda completa e 15,57 euros a media axuda

Quen, por necesidades do servizo, teña que desprazarse fóra do lugar onde radique o seu centro de traballo empregando o seu vehículo particular, percibirá por este concepto a cantidade de 0,19 euros/kilómetro.

No caso de que, durante a vixencia do presente Convenio, se modificase o límite do kilometraxe non gravado polo IRPF e non cotizable –na actualidade 0,19€/kilómetro–, se revisará a cuantía do kilometraxe prevista no presente artigo ata alcanzar o novo límite non gravado.

Esta indemnización non operará cando se trate do desprazamento que o traballador teña que realizar ao seu centro de traballo para prestar servizos neste.

Artigo 22º.- Nocturnidade.- A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, os traballadores que presten servizos en horario nocturno (entre as 22 e as 6 horas) percibirán un plus de nocturnidade consistente nun 20% do salario base correspondente ao grupo profesional que se abonará en proporción ao tempo traballado en dita situación.

Dito plus operará únicamente nos supostos nos que a lo menos un 25% da xornada do traballador teña lugar en horario nocturno.

Artigo 23º.- Compensación por enfermidade ou accidente de traballo.- As empresas completarán as prestacións de IT ata o cen por cen do salario real nos seguintes casos:

- a) Accidente de traballo e enfermidade profesional, dende o día seguinte ao inicio da baixa.
- b) Hospitalización do traballador, dende que comence ata que remate ésta.
- c) Hospitalización domiciliaria do traballador, dende que comence ata que remate ésta.
- d) Intervención quirúrxica, dende o inicio da hospitalización ata que remate ésta e mais os 14 días seguintes, que terán a consideración de días de convalecencia.

As empresas completarán as prestacións de IT ata o cen por cen do salario de Convenio para cada categoría profesional a partires dos 50 días do comenzo da IT por enfermidade común ou accidente non laboral.

Artigo 24º.-Plan de Xubilacións Parciais

24.1.- Ao amparo do previsto no artigo 8 do Real Decreto-Lei 5/2013, de 15 de marzo, se establece un Plan de Xubilacións Parciais para os traballadores e traballadoras incluídos no ámbito de aplicación do presente Convenio, cuíñas condicións de incorporación á xubilación parcial serán as vixentes con anterioridade á entrada en vigor da Lei 27/2011 –regulación anterior ao 1 de xaneiro de 2013- coa simultánea celebración dun contrato de relevo.

24.2.- De conformidade co establecido no artigo 86.1 do Estatuto dos Traballadores, que posibilita que as partes negociadoras dos convenios colectivos establezan a duración dos convenios podendo pactarse distintos períodos de vixencia para cada materia, o Plan de Xubilacións Parciais previsto no presente artigo terá vixencia dende a súa sintatura, que tivo lugar o 26 de marzo de 2013, ata o 31 de decembro de 2018 inclusive, salvo que con anterioridade teña lugar modificación legal que afecte a súa regulación ou modificación da regulación prevista no presente Convenio.

24.3.- Para acceder á xubilación parcial conforme ao presente Plan de Xubilacións Parciais, o traballador ou traballadora interesada deberá dirixir a oportuna solicitude á dirección da súa empresa cunha antelación mínima de tres meses á data na que pretenda acceder á xubilación parcial.

A empresa receptora da solicitude, tras estudar de boa fe a solicitude ca vista posta nun acordo, tendo en conta a situación da empresa nese momento, en caso de considerar pertinente a solicitude acordará o acceso á situación de xubilación parcial de conformidade co presente Plan de Xubilacións Parciais.

24.4.- Con carácter xeral o acceso á xubilación parcial ao amparo do presente Plan haberá de ter lugar ca redución máxima da xornada que permite a normativa vixente con anterioridade á entrada en vigor da Lei 27/2011 [75%] salvo que medie acordo entre empresa e traballador en orde á aplicación dun porcentaxe menor ou maior de redución da xornada, dentro dos límites permitidos por tal normativa.

24.5.- Con carácter xeral a parte da xornada que subsista para o traballador/a parcialmente xubilado/a ao amparo do presente Plan se acumulará anualmente a xornadas completas, sexa nun único prazo ou en varios prazos temporais, salvo que medie acordo entre as partes en outro senso.

24.6.- O xubilado/a parcialmente percibirá a parte proporcional do salario que corresponda en función á xornada traballada, remuneración que percibirá de xeito mensual con independencia da acumulación da xornada en xornadas completas.

24.7.- O xubilado/a parcialmente ao amparo do presente Plan está obrigado a solicitar a xubilación ordinaria ao cumprir a idade de xubilación ordinaria prevista no art. 161.1.a) e na Disposición Transitoria Vixésima da Lei Xeral da Seguridade Social, data na que quedará extinguida a súa relación contractual coa empresa pasando a situación de xubilado total a todos os efectos.

A partires do 31 de decembro de 2018, para o caso de que tivera lugar algunha modificación normativa en materia de xubilación parcial, reunirse a Comisión Negociadora a fin de valorar a posibilidade de acadar un novo pacto de xubilacións parciais ao amparo da nova normativa.

Artigo 25º.- Modalidades de contratación.-

A) Contratos para a Formación.- A retribución dos traballadores/as contratados para a formación será como mínimo do 90% e do 95%, respectivamente durante o primeiro e segundo ano de Contrato, do salario do grupo profesional no que se estean a formar, en proporción ó tempo de prestación de traballo na empresa.

B) Contratos de prácticas.- A retribución dos traballadores/as cun contrato en prácticas será do 90% e do 100%, respectivamente durante o primeiro e segundo ano de Contrato, do salario do grupo profesional do que fagan prácticas.

C) Contratos de duración determinada regulados no Artigo 15.1.b) do Real Decreto Legislativo 2/2015 polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.-

Estos contratos poderán celebrarse cunha duración máxima de 12 meses nun período de 18 meses.

D) Contrato de obra ou servicio determinado.-

De conformidade co establecido no Artigo 15.1º a) do Estatuto dos Traballadores aprobado polo Real Decreto 2/2015, en aras a unha menor precarización da contratación, buscando a repercusión positiva sobre o emprego derivada do actual ciclo económico, e conscientes do proceso de reestructuración no que se encontra inmerso o sector do comercio (fusiones e adquisicións entre empresas, chegada de novos operadores nacionais e internacionais, disposicións lexislativas sobre liberalización do sector, etc...) os asinantes deste Convenio constatan a necesidade de, ademais dos contidos xerais, identificar como traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal das empresas do sector, que poden cubrirse con contratos para a realización dun servicio determinado, os seguintes:

- As campañas específicas, a consolidación comercial nos casos de creación ou ampliación dun establecemento, as ferias, exposicións, vendas especiais, promocións de produtos ou servicios propios ou de terceiros, os aniversarios e outras tarefas comerciais que presenten perfiles propios e diferenciados do resto da actividade.

Nos casos de creación ou ampliación de establecimentios comerciais, enténdese consolidado un establecimentio cando a súa conta de explotación dé resultados positivos en polo menos dous exercicios seguidos ou, en todo caso, transcurridos tres anos desde o momento da súa creación ou ampliación. Estes casos terán que estar necesariamente ligados a inversións económicas cuantificadas, e sempre serán xeradoras de creación de emprego.

A duración máxima destes contratos será, polo tanto, de tres anos.

Sempre que a duración desta modalidade contractual supere un ano, o traballador terá dereito á finalización do contrato a percibir unha indemnización consistente no abono de 12 días de salarios por ano de servicio na empresa, rateándose por meses os períodos inferiores ao ano.

E) Contrato a tempo parcial.-

A regulación desta modalidade contractual vendrá deterninada polo establecido no vixente Estatuto dos Traballadores coas seguintes especificacións:

- Naqueles supostos nos que a xornada a tempo parcial exceda de catro horas diarias, a xornada farase de xeito continuado.
- Co obxectivo de que as persoas contratadas a tempo parcial que estean interesadas e veñan realizando horas complementarias podan ampliar a súa xornada semanal, se lles recoñece o dereito a solicitar a consolidación como xornada do 50% das horas complementarias realizadas, por motivos estruturais, da media nos últimos 15 meses, sempre que o traballador/a realizara horas complementarias, por dita causa, a lo menos durante 12 meses nese mesmo período.

Artigo 26º.- Indemnización por fin de contratos temporais.- Á finalización dos contratos temporais, agás os de interinidade, se terá dereito a percibir indemnización na cuantía establecida na lexislación vixente.

Non haberá dereito ao cobro da indemnización prevista no presente artigo se o persoal rescindise voluntariamente o seu contrato de traballo ou si, rematado o contrato, continuase na empresa cun contrato indefinido.

Artigo 27º.- Compromiso de emprego estable.- Co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, as partes asonantes acordan fomenta-la contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de máis de 5 traballadores do 55%.

A partires do 1 de xaneiro de 2019 o cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de máis de 5 traballadores/as e ata 30 traballadores/as será do 60% e nas empresas de máis de 30 traballadores/as do 65%. Este último porcentaxe para empresas de máis de 30 traballadores/as se incrementará ata o 70% dende o 1 de xaneiro de 2020.

Aos efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomaráse en conta a media dos últimos 24 meses.

Exceptúanse do previsto no presente artigo as empresas de nova creación e as empresas que durante a vixencia do Convenio incrementen o seu cadro de persoal total de modo significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de traballadores da empresa a lo menos nun 30%.

As empresas exceptuadas conforme ao previsto no párrafo anterior contarán cun período de carencia de dous anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo de xeito que, ao cumprirse 3 anos, ben dende a

creación da empresa, ben dende o incremento significativo do emprego, ditas empresas haberán de cumprir o cadro de persoal fixo mínimo tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.

Artigo 28º.- Cese voluntario.- Cando unha persoa da organización desexe cesar de xeito voluntario na empresa, haberá de comunicalo por escrito á dirección da empresa cunha antelación mínima de 15 días. A falta de preaviso, total ou parcial, dará lugar ao desconto salarial equivalente aos días omitidos.

Se o contrato de traballo é de duración determinada superior ao ano, a parte do contrato que formule a denuncia estará obrigada a notificar á outra a terminación do mesmo cunha antelación mínima de 15 días. A falta de preaviso, total ou parcial, dará lugar ao desconto salarial equivalente aos días omitidos.

O previsto no presente artigo non operará no caso de cese ou terminación de contrato durante o período de proba.

Artigo 29º.- Dereitos sindicais.- As empresas poñerán a disposición dos Comités de Empresa ou Delegados e Delegadas de Persoal, o oportuno taboleiro de anuncios para uso sen prexuízo de poder mantelo para outros nos que así se teña autorizado.

As empresas poderán deducir, a través da nómina, as cotas correspondentes aos afiliados das Centrais Sindicais asinantes do presente convenio. Os interesados deberán solicitalo por escrito á Dirección da empresa.

Artigo 30º.- Póliza de Seguros.- As empresas están obrigadas a concertar, con primas íntegras ó seu cargo, unha póliza de seguros que cubra, nos casos de Accidente Laboral con resultado de morte e invalidez permanente total, absoluta e grande invalidez, a cuantía de 26.000 euros.

A referida póliza soamente abranguerá os procesos iniciados a partir da vixencia e validez da mesma.

Para os efectos deste artigo, a calificación de accidente de traballo e o grao de invalidez, será a que fixen os órganos administrativos ou, no seu caso xurisdiccionais competentes.

As indemnizacións que sexan percibidas con cargo á póliza que se regula neste artigo, consideraranse entregadas a conta das indemnizacións que, no seu caso, puidesen declarar con cargo a empresa, compensándose ata onde aquelas alcancen.

Artigo 31º.- Réxime Disciplinario.-

1. As presentes normas de réxime disciplinario persiguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como para a garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos de traballadores/as e empresarios.

2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumplimento contractual culpable do traballador/a, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa graduación que se establece no presente artigo.

3. Toda falta cometida por os/as traballadores/as se clasificará en leve, grave ou moi grave.

4. A falta, sexa cal fora a súa calificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ao traballador/a.

5. A imposición de sancións por faltas moi graves será notificada aos representantes legais dos traballadores/as, se os houbera.

Graduación das faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a vinte minutos.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.

c) A non comunicación coa antelación previa debida da inasistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acreditara a imposibilidade da notificación.

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que eso non causara risco á integridade das persoas ou das cousas, en cuio caso poderá ser calificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

e) A desatención e falta de corrección no trato co público cando non perxudiquen gravemente a imaxe da empresa.

f) Os descuidos na conservación do material que se tivera a cargo ou fose responsable e que produzan deterioros leves deste.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en tres ocasións nun mes por un tempo total de ata sesenta minutos.
- b) A inasistencia inxustificada ao traballo de dous a catro días durante o período dun mes.
- c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tiveran incidente na Seguridade Social.
- d) A simulación de enfermidade ou accidente, sen perxuizo do previsto na letra d do número 3.
- e) A suplantación de outro traballador/a, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ao traballo.
- f) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou descuido no traballo, salvo que de elas derivaran perxuizos graves á empresa, causaran averías ás instalacións, maquinarias e, en xeral, bens da empresa ou comportaran risco de accidente para as persoas, en cuícos casos serán consideradas como faltas moi graves.
- g) A falta de comunicación á empresa dos danos ou anormalidades observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando de elo se derivara un perxuizo grave á empresa.
- h) A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada, así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivera autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, incluso fora da xornada laboral.
- i) O quebrantamento ou a violación de secudos de obrigada reserva que non produza grave perxuizo para a empresa.
- j) A embriaguez habitual no traballo.
- k) A falta de aseo e limpeza personal cando poida afectar ao proceso productivo ou á prestación do servizo e sempre que, previamente, mediara a oportuna advertencia da empresa.
- l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que de eso non se derivara perxuizo grave para as persoas ou as cousas.
- m) A merma do rendimento normal no traballo de xeito non repetido.
- n) As ofensas de palabra proferidas ou de obra cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan acusada gravedad.
- o) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza e sempre que mediara sanción distinta da amonestación verbal, dentro dun trimestre.

3. Se considerarán como faltas moi graves:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en dez ocasións durante seis meses ou en vinte durante un ano debidamente advertida.
- b) A inasistencia inxustificada ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
- c) O fraude, deslealtade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, hurto ou robo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de outras persoas dentro das dependencias da empresa.
- d) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.
- e) O quebrantamento ou violación de secudos de obrigada reserva que produza grave perxuizo para a empresa.
- f) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.
- g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.
- h) A merma voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.
- i) A inobservancia dos servizos de mantemento no caso de folga.
- j) O abuso de autoridade exercido por os que desempeñan funcións de mando.
- k) O acoso sexual e moral.
- l) A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.
- m) As derivadas dos apartados 1d e 2l e m do presente artigo.
- n) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ao punto da comisión do feito, o traballador fora sancionado dous ou máis veces por faltas graves, aínda de distinta natureza, durante o período dun ano.

Sancións.

1. As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas enumeradas nos apartados anteriores son as seguintes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata 2 días.
- b) Por falta grave: Suspensión de emprego e soldo de 3 a 14 días.
- c) Por falta moi grave: Suspensión de emprego e soldo de 14 días a un mes, e despido disciplinario.

2. A prescripción das sancións se producirá ao cumprirse os prazos de dous, catro ou oito meses, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

Artigo 32º.- Comisión de Saúde Laboral.- As partes asinantes acordan constituir unha Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Saúde Laboral, integrada por un representante de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do convenio e un número de representantes da Asociación de Empresarios de Comercio de Alimentación de Lugo igual ao total das Centrais Sindicais.

Ambalas representacións comprométense a manter reunións periódicas, previa convocatoria da calquera das partes con 15 días de antelación.

As funcións básicas da Comisión de Saúde Laboral terán como obxetivos prioritarios:

1º.- Promove-la observancia das disposicións legais vixentes para a previsión dos riscos profesionais no ámeto do sector.

2º.- Prestar asesoramento aos empresarios/as e traballadores/as para evitar e/ou reduci-los riscos que atenten á integridade física e saúde dos traballadores.

3º.- Dar a coñece-las normas e procedementos que en materia de seguridade e hixiene dicten os Organismos especializados nesta materia.

4º.- Solicitar informes sobre os resultados estadísticos dos recoñecementos médicos que realicen os traballadores deste sector.

Cantas outras funcións a Comisión se atribúa orientadas ó desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo no sector na provincia de Lugo.

Artigo 33º.- Mobilidade Xeográfica.-

a).- Desprazamento.- as empresas poderán desprazar ó seu persoal a outros centros de traballo distintos de aquél no se presten servicios, fundamentando dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas ou de produción.

b).- Traslado.- enténdese por traslado o desprazamento a outro centro de traballo que implique un cambio de domicilio. Enténdese que un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo de novo destino diste máis de 35 kilómetros do seu centro de traballo actual ou do seu domicilio actual. Os traslados referidos neste apartado non poderán ser utilizados para a substitución de traballadores en situación de Incapacidade Temporal -I.T.-.

Para os supostos de traslado de persoal polos motivos previstos no Estatuto dos Traballadores, establécense os seguintes mecanismos:

- Posibilidade de acudir ós mecanismo do AGA se existe desacordo por parte do traballador afectado cos motivos alegados pola empresa.
- Recuperación do posto de traballo no caso de laudo ou sentenza favorable ó traballador.
- Preaviso de 30 días de antelación.
- Prazo de incorporación ó novo centro de traballo de 15 días.
- Os traslados no terán unha duración inferior a 12 meses nun período de 3 anos.
- Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ó traslado á mesma localidade.

Os casos de traslado darán lugar ó devengo pola persoa trasladada dos seguintes conceptos compensatorios:

- Billete para o traballador e os familiares que vivan ás súas expensas.
- Transporte de mobiliario, ropa e utensilios do fogar.
- Indemnización consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional, nun único pago.
- Compensación durante doce meses da diferenza do coste da vivenda en aluguer (vivenda das mesmas características).

- Notificada a decisión de traslado, o traballador poderá optar pola extinción do seu contrato percibindo unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores ó ano, e cun máximo de 12 mensualidades.

Artigo 34º.- Clasificación do persoal.- O personal ao servizo das empresas afectadas por este convenio colectivo queda encadrado en algúns dos seguintes grupos profesionais en función dos diferentes factores de encadramento profesional.

As definicións contidas para cada grupo profesional non son exhaustivas seno meramente enunciativas.

Definición dos factores que influen na determinación da pertenza a un determinado grupo profesional.

- I. Coñecementos.-Factor para cuia elaboración se ten en conta, ademáis da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grado de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición de ditos coñecementos ou experiencias.
- II. Iniciativa/autonomía.-Factor no que se ten en conta a maior ou menor dependencia a directrices ou normas e a maior ou menor subordinación no desenvolvemento da función que se desenrole. Este factor comprende tanto a necesidade de detectar problemas como a de improvisar solucións aos mesmos.
- III. Complexidade.-Factor cuia valoración está en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grado de integración dos restantes factores enumerados na tarefa ou puesto encomendado.
- IV. Responsabilidade.-Factor en cuia elaboración se ten en conta o grado de autonomía de acción do titular da función e o grado de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.
- V. Mando.-É o conxunto de tarefas de planificación, organización, control e dirección das actividades de outros, asinadas pola dirección da empresa, que requiren dos coñecementos necesarios para comprender, motivar e desenvolver ás persoas que dependen xerárquicamente do posto.

1.- Grupos Profesionais

Grupo I:

Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores/as que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplios, con alto grado de autonomía a partires de directrices xerais.

Se integra neste grupo profesional ao persoal que executa traballos que supoñen a realización de tarefas complexas e heteroxéneas, con obxetivos xerais definidos e alto grado de exixencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Xestiona e supervisa os recursos humanos ao seu cargo orientándoos hacia o logro dos obxetivos, e exerce funcións de responsabilidade sobre organizacións complexas, en canto á consecución de resultados, implantación e xestión en xeral, informando acerca das normas de seguridade e velando polo seu cumprimento.

Exercen a supervisión ao través de mandos intermedios, ao fin de conseguir os obxetivos operacionais marcados.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: directores/as xerais

Nivel B: xefes/as de división

Nivel C: encargados/as xerais; xefes/as de personal; xefes/as de compras; xefes/as de vendas

Grupo II:

Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores/as cuia actividade se desenvolve baixo especificacións precisas e con certo grado de autonomía, podendo coordinar o traballo dun equipo, e para cuio desenvolvemento se require unha pericia ou habilidade sistemática en actividades e/ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, estando ou non estandarizados.

Se integra neste grupo profesional, o personal con titulación a nivel de escola superior ou de grado medio ou facultades, complementadas con estudos específicos, e aquelas outras con formación teórica, ou adquiridas na práctica, ata un nivel equivalente a titulado medio ou similar.

Realizan por definición as mesmas tarefas do grupo III, pero con absoluta autonomía, xa que con o superior evalúan o resultado final, previamente concretado nos obxetivos xerais, pero non así os métodos os cuales son decididos autónomamente.

Todo elo comporta unha gran aportación dos coñecementos personais técnicos, necesitando identificar a información que require o desempeño do traballo, e executar accións que conduzan á aparición da información e a seu tratamento.

Estes coñecementos técnicos poiden substituírse por un coñecemento e formación axeitada, que permita a colaboración na xestión de recursos humanos, realizando accións encaminadas a orientar o comportamento do equipo de especialistas ou profesionais cuías tarefas comparten e que xestionan hacia o logro dos obxetivos, supervisando as funcións que desenvolven, e exercendo funcións encaminadas á consecución de resultados, implantación e xestión na súa área de actividade, consistente en unha organización simple.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: xefes/as de área; xefes/as administrativos

Nivel B: xefes/as de sucursal ou supermercado; xefes/as de almacén; xefes/as de grupo; xefes/as de sección administrativa

Nivel C: encargados/as de establecemento; vendedores/as; compradores/as; xefes/as de sección servizos

Grupo III:

Se integra neste grupo o persoal que executa traballos que requiren iniciativa, especialización, e coñecemento total (técnico e profesional) do oficio desempeñado, responsabilizándose do traballo efectuado seguindo instrucións dos seus superiores.

As funcións poiden implicar disconfort temporal ou esforzo físico.

En consecuencia realiza tamén as tarefas básicas do oficio ou posto desempeñado no grupo IV, pero a aplicación dos seus coñecementos añade valor na manipulación do produto.

O posto pode implicar coordinación de outras persoas en organizacións simples seguindo instrucións dos responsables xerárquicos, a la vez que poiden coordinar as tarefas dun equipo participando na execución das mesmas.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: dependentes; oficiais administrativos; operadores/as de máquinas contables; contables

Nivel B: Corredores de praza; vixiantes; profesionais de oficio de 1ª; cobradores/as

Nivel C: Profesionaos de oficio de 2ª

No caso de realización de tarefas que impliquen a conducción de vehículos, a adscripción ao Nivel B) requirirá estar en posesión do permiso de conducir de 1ª especial ou 1ª, mentras que a adscripción ao Nivel C) requirirá estar en posesión do permiso de conducir de 2ª ou 3ª clase. En ambos casos as tarefas abarcarán a conservación do vehículo, a reparación de pequenas averías tanto en ruta como no garaxe, o transporte, o cobro e facturación das mercaderías de acordo cas instrucións que reciba, e a participación na carga e descarga.

Grupo IV:

Se integra neste grupo profesional o personal que realiza tarefas e/ou funcións que se executan segundo instrucións concretas, claramente establecidas, con un método de traballo preciso e con un alto grado de dependencia xerárquica e/ou funcional, que poiden requirir esforzo físico e/ou atención, así como axeitados coñecementos profesionais e/ou aptitudes prácticas e cuia responsabilidade está limitada por unha supervisión directa.

As funcións poiden implicar disconfort temporal ou esforzo físico.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: axudantes; auxiliares administrativos; mozos especializados; caixeiros

Nivel B: auxiliares de caixa

Nivel C: mozos; empaquetadores/as

Os niveis B e C terán a consideración de niveis de entrada -no caso do nivel B para traballadores de entrada no Grupo IV con tarefas que impliquen a responsabilidade de efectuar operacións monetarias- accedendo ao nivel A aos tres anos de experiencia nos niveis de entrada (B e C).

2.- Outras cuestións xerais respecto á clasificación profesional:

No caso de encomienda de funcións superiores ás do grupo profesional por un período superior a tres meses durante un ano ou oito durante dous anos, se poderá reclamar o ascenso, se a elo non obsta o disposto no convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por él realizadas conforme ás regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen perxuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente.

3.- Táboa de equivalencias Grupos Profesionais-Postos de traballo indicativos

GRUPO I	Nivel I.A)	Director
	Nivel I.B)	Xefe de División
	Nivel I.C)	Encargado Xeral; Xefe de Persoal, Xefe de Compras, Xefe de Ventas

GRUPO II	Nivel II.A)	Xefe de Área, Xefe Administrativo
	Nivel II.B)	Xefe de Sucursal ou Superm.; Xefe Almacén, Xefe Grupo, Xefe Secc. Adva .
	Nivel II.C)	Encargado establecemento, Vendedor, Comprador, Xefe Secc. Serv

GRUPO III	Nivel III.A)	Dependente, oficial advo ou operador máquinas contables, contable
	Nivel III.B)	Corredor de Praza, Vixiante, Profesional Oficio 1ª, Cobrador
	Nivel III.C)	Profesional Oficio 2ª

GRUPO IV	Nivel IV.A)	Axudante, Auxiliar advo, Mozo especializado, Caixeiro
	Nivel IV.B)	Auxiliar Caixa
	Nivel IV.C)	Mozo, Empaquetador

Artigo 35º.- Parexas de feito.- As referencias feitas neste Convenio ao cónxuxe, entenderáanse asimesmo feitas ao compañeiro/a que, en situación estable e acreditada no rexistro correspondente, conviva co traballador/a.

Artigo 36º.- Roupa de traballo.- Aos traballadores que proceda por exixirilles a empresa o uso de uniforme, se lles proveerá obrigatoriamente ao comezo da relación laboral de dito uniforme en número de dous uniformidades, repoñéndose estes por unidades en anualidades sucesivas ou, no seu caso, por cambio en todo ou parte do uniforme según temporada.

Tales prendas de traballo, de uso obrigatorio na xornada laboral, haberán de ser conservadas en correcto estado de hixiene.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA.- Atrasos de convenio

Os atrasos por diferencias de salarios consecuencia da entrada en vigor do presente Convenio aboaranse aos traballadores no prazo de dous meses dende a publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Non obstante o anterior, para o caso de que teña lugar a extinción do contrato de traballo dun traballador ou traballadora dentro deste período de abono dos atrasos do Convenio, ditos atrasos serán abonados conxuntamente coa liquidación de salarios correspondente, sen perxuízo de que teña lugar a cotización destes atrasos conxuntamente coa do resto de traballadores da empresa conforme ao prazo establecido no parágrafo anterior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Violencia de Xénero e igualdade

As partes asinantes, en ánimo de contribuir á loita contra a violencia de xénero fan expresamente súa calquera modificación legal tendente a evitar esta lacra social e, neste ánimo, incorporan ao convenio as disposicións en materia de relacións laborais contidas na Lei Orgánica 1/2004 de 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

1. A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa. Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos establézanse nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme ao acordo entre a empresa e a traballadora afectada. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá á traballadora, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

2. A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional

ou posto de traballo equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro. O traslado ou o cambio de centro de traballo terán unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obrigaón de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora. Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obrigaón de reserva.

3. O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión, Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaoto meses.

4. O contrato de traballo extinguirase por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

5. Non se computarán como faltas de asistencia, para os efectos da letra d) do art. 52 do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda.

6. Será nulo o despedimento das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA.- Protocolo de actuación contra o acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso psicolóxico

As partes asinantes deste convenio, empresarios e sindicatos, manifestan o seu máis profundo rexeitamento a calquera tipo de situación, actitudes e comportamentos constitutivos de acoso sexual ou acoso por razón de sexo ou psicolóxico.

As empresas afectadas por este convenio comprométese así, a actuar de maneira efectiva, poñendo en marcha os mecanismos necesarios para conseguir que os lugares de traballo estean libres de situacións de acoso tanto o sexual, por razón de sexo ou psicolóxico, mediante o establecemento de medidas preventivas e os procedementos específicos descritos neste convenio.

Con ese fin, acórdase regular a través dun protocolo, o cal consta como Anexo I a este convenio, aquelas situacións constitutivas de acoso no ámbito laboral, segundo as definicións contempladas na Lei Orgánica 3/2007, así como as medidas para implantar tanto para previr como para dar solución ás reclamacións que se produzan por tal concepto, no ámbito das empresas.

As actuacións dispostas levarán a cabo coas debidas garantías e tomando en consideración a normativa laboral de referencia e as declaracións de principios e dereitos fundamentais no traballo.

ANEXO I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA O ACOSO SEXUAL, O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E ACOSO PSICOLÓXICO

Definición:

1.O acoso sexual é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo. Considéranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

3.- Acoso psicolóxico no traballo: Para os efectos do establecido no presente procedemento, considérase acoso psicolóxico ou moral aquela situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica de forma sistemática durante un tempo prolongado sobre outra persoa no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, menoscabar a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores e degradar deliberadamente as súas condicións de traballo, producíndolle un dano progresivo e continuo á súa dignidade que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente a contorna laboral.

Pode dirixirse fronte a un traballador/para subordinado (acoso descendente), contra un compañeiro de traballo (acoso horizontal) ou mesmo contra un superior xerárquico (acoso ascendente).

Os elementos configuradores das condutas de acoso pódense resumir en:

- Intención de danar
- Persistencia no tempo

· Vulneración de dereitos fundamentais da vítima

Medidas preventivas:

Establécense como medidas preventivas de acoso no ámbito de aplicación deste convenio, as seguintes:

- 1.- Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo.
- 2.- Divulgar os principios enunciados e obxectivos contemplados en materia de acoso, empregándose de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e directivos.
- 3.- Difundir o presente Protocolo, para coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal, con obxecto de prever, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgando o máis amplamente posible dentro da empresa o seu contido, polas canles habituais de comunicación interna (taboleiro de anuncios, Internet, intranet, etc.).

Procedemento de actuación:

Protexerase en todo momento, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da vítima, tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

No caso de terceiras persoas afectadas polo proceso, na súa condición de denunciante e/ou testemuñas, garantirase en todo momento que non sufran ningún tipo de represalias.

Nas empresas afectadas por este convenio, designarase á persoa ou persoas responsables do tratamento dos casos de acoso, dando traslado ao persoal para o seu coñecemento, en todo caso entenderase que a persoa encargada é aquela que ostente a responsabilidade na empresa, en materia de persoal.

A iniciación dos procedementos aquí descritos, terá lugar a partir da comunicación dos feitos, de forma verbal ou escrita, por parte da persoa vítima ou terceiras persoas coa achega de indicios suficientes.

No caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, decidindo esta, en última instancia, se quere que a mesma se interpoña, en base ao principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido no presente Protocolo.

Procedemento informal:

De forma verbal a persoa que se considere vítima de acoso comunicará a quen ela considere oportuno: á persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa (Responsable de Recursos Humanos), á dirección da empresa e/ou aos/as representantes sindicais.

En atención a que o que se pretende é que a conduta indeseada cesamento, procederase, co fin de que, con moita brevidade, pola Dirección da empresa, procedase a advertir á persoa que foi acusado/a de cometer acoso, que dita conduta está prohibida na empresa, que é ofensiva ou incómoda e que interfere no traballo, requiríndolle para que, de ser certo, proceda a poñer inmediatamente fin a mesma.

Se a vítima non queda satisfeita coa resolución adoptada, poderá solicitar a apertura do procedemento formal.

En todo caso, deste procedemento informal remitirase informe á dirección da empresa.

Procedemento formal:

Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte da persoa vítima ou terceira persoa coñecedora dos feitos.

Canalizarase a través da persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, da dirección da empresa e/ou dos/as representantes sindicais.

Na denuncia, quedará documentada a identificación da persoa vítima, da persoa acosadora e se a denuncia interpona unha terceira persoa, esta deberá tamén identificarse. Así mesmo, deberá constar unha descrición detallada da conduta de acoso imputada e a firma da persoa denunciante en proba de conformidade.

Recibida a denuncia, procederase a aperturar expediente informativo, no cal o Instrutor será o responsable do tratamento destes casos, e o secretario un representante legal dos traballadores, para o caso que o houber, na súa falta un traballador designado polo Responsable.

Para realizar as oportunas investigacións e resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir do inicio da instrución.

A vítima de acoso en prevención dunha deterioración da situación ou dun posible risco para a súa saúde e a súa seguridade, poderá solicitar que se adopten as medidas necesarias para evitar, durante a tramitación do expediente, que vítima e acosador, compartan espazo, nin tempo laboral, se estas medidas fosen posibles. En calquera caso, as medidas non poderán supoñer un empeoramento das condicións laborais da vítima.

Este protocolo de actuación non impide que a vítima poida iniciar accións legais, se así o considera, e/ou interpoñer denuncia ante a Inspección de Traballo.

Réxime disciplinario:

A constatación da existencia de acoso, en calquera das modalidades descritas no presente protocolo, será considerado como infracción moi grave en materia de relacións laborais, e sancionarse, atendendo ás circunstancias, de acordo coa normativa laboral vixente.

Réxime de incompatibilidades:

No caso de que calquera das persoas implicadas nun procedemento concreto (denunciante/ denunciado/a) tivese unha relación de parentesco, por afinidade ou por consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta coa persoa encargada de tramitar e/ou resolver, e para os supostos nos que esta estivese adscrita ao mesmo organismo e/ou departamento que o da persoa denunciante ou denunciada/ou, quedará automaticamente invalidada para formar parte do procedemento de resolución.

Protección de datos:

Toda a información relativa aos procedementos desenvolvidos ao amparo do presente Protocolo ten expresaa consideración de reservada e secreta, tendo unicamente acceso a ela as partes implicadas, a dirección da empresa e/ou a representación sindical, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de incompatibilidades, que quedarán excluídos da mesma.

ANEXO II

TÁBOA SALARIAL 2018: CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN DE LUGO

Vixencia: 01/01/18 ao 31/12/18

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.188,86	17.832,90
	Nivel B)	1.131,58	16.973,70
	Nivel C)	1.117,28	16.759,20

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.081,90	16.228,50
	Nivel B)	1.051,64	15.774,60
	Nivel C)	997,67	14.965,05

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	993,41	14.901,15
	Nivel B)	979,93	14.698,95
	Nivel C)	945,59	14.183,85

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	915,12	13.726,80
	Nivel B)	894,55	13.418,25
	Nivel C)	878,59	13.178,85

ANEXO III

TÁBOA SALARIAL 2019: CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN DE LUGO

Vixencia: 01/01/19 ao 31/12/19

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.209,67	18.145,05
	Nivel B)	1.151,38	17.270,70
	Nivel C)	1.136,83	17.052,45

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.100,83	16.512,45
	Nivel B)	1.070,04	16.050,60
	Nivel C)	1.015,13	15.226,95

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.010,79	15.161,85
	Nivel B)	997,08	14.956,20
	Nivel C)	962,14	14.432,10

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	931,13	13.966,95
	Nivel B)	910,20	13.653,00
	Nivel C)	893,97	13.409,55

ANEXO IV**TÁBOA SALARIAL 2020: CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN DE LUGO****Vixencia: 01/01/20 ao 31/12/20**

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.233,86	18.507,90
	Nivel B)	1.174,41	17.616,15
	Nivel C)	1.159,57	17.393,55

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.122,85	16.842,75

	Nivel B)	1.091,44	16.371,60
	Nivel C)	1.035,43	15.531,45

Soldo mes

Retrib. Anual

GRUPO III	Nivel A)	1.031,01	15.465,15
	Nivel B)	1.017,02	15.255,30
	Nivel C)	981,38	14.720,70

Soldo mes

Retrib. Anual

GRUPO IV	Nivel A)	949,75	14.246,25
	Nivel B)	928,40	13.926,00
	Nivel C)	911,85	13.677,75

ANEXO V**TÁBOA SALARIAL 2021: CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN DE LUGO****Vixencia: 01/01/21 ao 31/12/21**

Soldo mes

Retrib. Anual

GRUPO I	Nivel A)	1.258,54	18.878,10
	Nivel B)	1.197,90	17.968,50
	Nivel C)	1.182,76	17.741,40

Soldo mes

Retrib. Anual

GRUPO II	Nivel A)	1.145,31	17.179,65
	Nivel B)	1.113,27	16.699,05
	Nivel C)	1.056,14	15.842,10

Soldo mes

Retrib. Anual

GRUPO III	Nivel A)	1.051,63	15.774,45
	Nivel B)	1.037,36	15.560,40
	Nivel C)	1.001,01	15.015,15

Soldo mes

Retrib. Anual

GRUPO IV	Nivel A)	968,75	14.531,25
----------	----------	--------	-----------

	Nivel B)	946,97	14.204,55
	Nivel C)	930,09	13.951,35

R. 3266

*Anuncio***Resolución de corrección de erros do calendario laboral do ano 2019 para a Provincia de Lugo**

O DECRETO 134/2018, do 10 de outubro (publicado no DOG 203, de 24 de outubro de 2018), polo que se determinan as festas da Comunidade Autónoma de Galicia do calendario laboral para o ano 2019, recolle no artigo 2 o seguinte:

"Conforme o disposto no artigo 37.2 do Estatuto dos traballadores, no artigo 46 do Real decreto 2001/1983, do 28 de xullo, e no artigo 1.11 do Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo, tamén serán inhábiles para o traballo, retribuídas e non recuperables, dúas festas locais, propostas polo órgano municipal competente dos respectivos concellos, cuxa publicación no boletín oficial de cada unha das provincias da comunidade autónoma será determinada pola persoa titular da xefatura territorial da Consellería de Economía, Emprego e Industria. As ditas festas locais publicaranse, así mesmo, no *Diario Oficial de Galicia*".

Á vista do que antecede, esta Xefatura Territorial da Consellería de Economía, Emprego e Industria elaborou on calendario laboral para 2019 incluíndo dous datas inhábiles para o traballo, retribuídas e non recuperables, no ámbito de cadanseu concello, previa proposta dos mesmos.

Recibiuse notificación do Concello de Castro de Rei fora do prazo dado para a fixación de festivos locais, na que corrixe as datas sinaladas anteriormente, polo que esta Xefatura RESOLVE

- Corrixir a data das festas patronais de Castro Ribeiras de Lea que se celebran na honra de "San Roque" e "Dulce Nombre de María", que terán lugar o día 5 de agosto de 2019.
- Publicar o anuncio da corrección de erros no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Lugo, 21 de novembro de 2018.- A xefa territorial Pilar Fernández López.

R. 3304

CONCELLOS**ABADÍN***Anuncio*

A Xunta de Goberno Local na sesión celebrada o día 13 de novembro de 2018, aprobou os Padróns do prezo público pola prestación do Servizo de Axuda no Fogar Básica e Lei de Dependencia, correspondentes aos meses de AGOSTO E SETEMBRO DE 2018; que se expoñen ao público polo prazo de quince días contados a partir do seguinte ao da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ao obxecto de que poidan ser examinados e presentar contra os mesmos as reclamacións que se estimen pertinentes. Así mesmo faise saber que dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos ao amparo da Lei Xeral Tributaria.

Abadín, 19 de novembro de 2018.- O Alcalde, José M^a López Rancaño.

R. 3267

MONDOÑEDO*Anuncio***APROBACIÓN DEFINITIVA DE EXPEDIENTES DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO**

Elena Candia López, Alcaldesa do Concello de Mondoñedo, no exercicio das funcións que me atribúe o artigo 21.1 da Lei 7/1985, de 2 de abril, expoño:

O día 31 de xullo de 2018, o Pleno da Corporación aprobou o expediente de suplemento de créditos e crédito extraordinario a financiar con remanente líquido de tesourería. Expte: 1023/2018. BOP 183, 10 de agosto de 2018.

O día 28 de setembro de 2018, o Pleno da Corporación aprobou inicial o expediente de suplemento de crédito a financiar con remanente líquido de tesourería. Expte. 1196/2018, BOP núm. 231, de 8 de outubro de 2018.

Transcurrido o prazo de información pública conséntase que non se presentou alegación ou suxerencia algunha, motivo polo cal, en consontes co disposto nos artigos 177 e 169 do TRLHL, elévase a definitivo o acordo de aprobación provisional, resultando o seguinte estado definitivo do orzamento de gastos:

CAPÍTULO I. - GASTOS DE PERSONAL - 1.949.430,71

CAPÍTULO II.- GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS .- 1.698.671,01

CAPÍTULO III.- GASTOS FINANCIEROS .- 11.098,11

CAPÍTULO IV.- TRANSFERENCIAS CORRIENTES .- 51.845,65.

CAPÍTULO VI.- INVERSIONES REALES .- 3.198.923,29

CAPÍTULO IX.- PASIVOS FINANCIEROS .- 456.419,51

TOTAL PRESUPUESTO .- 7.366.388,28 euros.

Contra o presente acto, os interesados poderán interpoñer recurso contencioso-administrativo no prazo de dous meses a contar dende a práctica da presente publicación, perante o xulgado do contencioso-administrativo de Lugo.

Mondoñedo, 20 de novembro de 2018.- A Alcaldesa, M^a Elena Candia López.

R. 3306

Anuncio

CONVOCATORIA E BASES REGULADORAS DO PROCESO DE SELECCIÓN PARA A CONTRATACIÓN EN RÉXIME DE FUNCIONARIO INTERINO A DUN/DUNHA DINAMIZADOR/-A DE CULTURA E TURISMO CONTEMPLADO NA RPT VIXENTE DO CONCELLO DE MONDOÑEDO (LUGO).

Por acordo Plenario da Corporación do Concello de Mondoñedo, aprobouse con data 26 de agosto de 2016 o expediente sobre a Relación de Postos de Traballo desta entidade local.

No Boletín Oficial da Provincia de Lugo núm. 238, do 17 de outubro, aprobouse definitivamente a Relación de Postos de Traballo do Concello de Mondoñedo.

Na RPT contemplase no apartado 3, que fai referencia a Cultura, Turismo, Deporte e mocidade o posto 008 Dinamizador de Cultura e Turismo.

Faise necesario nos vindeiros meses a realización desta contratación en réxime de funcionario interino que proporcione estabilidade a un servizo fundamental na planificación turística e cultural do concello, xa que na época invernal queda practicamente sen persoal, polo que é imprescindible contar cun emprego que proporcione continuidade na organización, control e desenvolvemento da programación máis alá dos meses de verán, que acaban sendo actuacións illadas, a veces, con pouca coherencia, na procura final da desestacionalización do servizo.

Vista a memoria da alcaldesa que xustifica a necesidade inaprazable, urxencia, excepcionalidade e prioridade de realizar na actualidade un proceso selectivo para a contratación en réxime de funcionario interino dun Dinamizador de Cultura e Turismo.

Considerando a Lexislación en materia de selección de persoas comprendida na Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local, Real decreto legislativo 781/1986, do 18 de abril, Texto Refundido das Disposicións Legais vixentes en materia de Réxime Local, Lei 5/1997, do 22 de xuño, de Administración Local de Galicia, Real decreto 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto Básico do empregado público, e demais disposicións aplicables, e tendo en conta que se considera servizo prioritario, en virtude de acordo plenario de data 13 de maio de 2016, a Xunta de Goberno Local, na sesión celebrada o 17 de outubro, por unanimidade dos seus membros presentes,

ACORDA:

Primeiro.- Realizar unha convocatoria para selección e posterior contratación, en réxime de funcionario interino dun emprego de DINAMIZADOR/A DE CULTURA E TURISMO a xornada complete, coa fin de cubrir o emprego contemplado no apartado 3, posto 008 da RPT vixente do Concello de Mondoñedo.

Segundo.- Aprobar as bases que rexerán esta convocatoria que se xuntan como anexo ao expediente.

Terceiro.- Darlle publicidade a esta convocatoria a través de anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo e no taboleiro de edictos da sede electrónica.

BASES QUE REXERÁN A CONVOCATORIA PARA A CONTRATACIÓN EN RÉXIME DE FUNCIONARIO/A INTERINO/A DUN/DUNHA DINAMIZADOR/A DE CULTURA E TURISMO CONTEMPLADO NA RPT VIXENTE DO CONCELLO DE MONDOÑEDO (LUGO).**PRIMEIRA.- OBXECTO DA CONVOCATORIA**

O obxecto das presentes bases é o de regular o procedemento para a contratación en réxime de funcionario/a interino/a, a xornada completa, dun/unha dinamizador/a de cultura e turismo para realizar tódalas tarefas propias reflectidas na documentación adxunta para o emprego, na RPT vixente do Concello de Mondoñedo.

SEGUNDA.- NORMATIVA APLICABLE

A este proceso selectivo de CONCURSO-OPOSICIÓN, seralle de aplicación o previsto na Lei 2/2015, do 29 de abril do Emprego Público de Galicia, así como o disposto no artigo 61 do Estatuto Básico do Empregado Público (en adiante EBEP), aprobado polo Real Decreto 5/2015, do 30 de outubro polo que se aproba o Texto Refundido do EBEP.

No non previsto nas presentes bases, tamén será de aplicación:

- Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas de Reforma para a Función Pública.
- Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das Bases de Réxime Local.
- Real Decreto Lexislativo 781/1986, do 18 de abril, polo que se aproba o Texto Refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local.
- Decreto 364/1995, do 10 de marzo, que aproba o Regulamento Xeral de Ingreso de Persoal ao Servizo da Administración Xeral do Estado e de provisión de Postos de Trballo e Promoción Profesional dos Funcionarios Cívís da Administración Xeral do Estado.
- Real Decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se aproban as regras básicas e programas mínimos do procedemento de selección de funcionarios de Administración Local.
- Lei 53/1984, do 26 de decembro, de Incompatibilidades do persoal ao Servizo das Administracións Públicas.
- Decreto Lexislativo 1/2008, de 13 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei de Función Pública.
- Lei 5/1997, de 22 de xullo, reguladora da Administración Local de Galicia.
- Decreto 99/2012, do 16 de marzo, polo que se regulan os servizos sociais comunitarios e o seu financiamento da Consellería de Trballo e Benestar, publicado no DOG nº 63 de 30 de marzo de 2012.
- Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.
- Demais disposicións aplicables.

A selección realizarase mediante concurso – oposición, na fase de concurso valoraranse os méritos presentados polos aspirantes de conformidade co disposto nestas bases e a fase de oposición que terá carácter eliminatorio, consistirá na realización das probas previstas igualmente nestas bases.

TERCEIRA.- MODALIDADE DE CONTRATACIÓN, DURACIÓN DO CONTRATO E RETRIBUCIÓNS.

MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALLO.- Contrato de funcionario/a a tempo completo con carácter de interinidade.

XORNADA.- Xornada completa

DURACIÓN.- En réxime de funcionario interino

GRUPO.- Asimilados a un Grupo A1

CLASIFICACIÓN.- Cadro de Persoal Laboral, Administración Xeral.

ADSCRICIÓN.- Cultura, Turismo, Deporte e Mocidade

RETRIBUCIÓNS.- Asimilado a un A-1. CD: 20. CE: 300

CUARTA.- REQUISITOS DOS ASPIRANTES.

Para tomar parte na presente convocatoria, as persoas aspirantes deberán reunir os seguintes requisitos:

- a) Ser español ou nacional doutro Estado, este últimos, de acordo co disposto no artigo 57 do TREBEP.
- b) Ter cumpridos dezaseis (16) anos de idade e non exceder a idade máxima de xubilación forzosa.
- c) Estar en posesión do título de Licenciado/a en Historia, título de Grao en Historia.
- d) Estar en posesión do título de galego Celga 4 ou equivalente.
- e) Non ter sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas, nin estar incurso en causa de incapacidade ou incompatibilidade para o exercicio das funcións públicas de conformidade coa Lei 53/1984, de 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das

Administracións Públicas. Idénticos requisitos seralles esixido aos nacionais dos demais estados membros da Unión Europea no seu caso.

f) Non padecer enfermidade ou eiva física que impida o desempeño das correspondentes funcións.

No caso de titulacións obtidas no estranxeiro deberase estar en posesión da credencial que acredite a súa homologación.

Os requisitos anteriores deberanse reunir con referencia ao último día do prazo de presentación de instancias.

QUINTA.- FORMA E PRAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

As solicitudes para tomar parte neste proceso selectivo deberán facerse mediante instancia dirixida á Alcaldesa – Presidenta, segundo o modelo de anexo III da presente convocatoria.

As instancias de participación, dirixidas á Sra. Alcaldesa – Presidenta, presentaranse no Rexistro Xeral do Concello, en horario de atención ao público de 9:00 a 14:00 horas, durante o prazo de VINTE (20) días NATURAIS a partir do seguinte ao da publicación do anuncio da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Poderán tamén remitirse na forma determinada no artigo 16.4 da Lei 39/2015, de 1 outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

Se conforme a este precepto se presenta a instancia a través das oficinas de correos, deberá aparecer o selo na propia solicitude. Doutro modo, a data de anotación no Rexistro Xeral será a que se teña en conta a tódolos efectos.

Co obxecto de coñecer a presentación das instancias noutros rexistros ou en correos e poder realizar o seu seguimento, nestes supostos, as persoas solicitantes deberán comunicalo durante o mesmo prazo de presentación de instancias, remitindo copia da solicitude presentada e rexistrada, mediante unha das seguintes opcións:

a) Fax ao número: 982 507 421

b) Correo electrónico dirixido a: concellomondonedo@gmail.com, indicando como asunto: CONVOCATORIA PARA A CONTRATACIÓN EN RÉXIME DE FUNCIONARIO/A INTERINO/A DUN/DUNHA DINAMIZADOR/A DE CULTURA E TURISMO e achegando copia escaneada da solicitude rexistrada.

As persoas aspirantes farán constar na instancia que reúnen tódolos requisitos sinalados na Base 4ª, e achegarán inescusablemente os seguintes documentos:

- Fotocopia cotexada do DNI ou documento identificativo.
- Fotocopia cotexada da titulación esixida.
- Fotocopia cotexada dos documentos acreditativos dos méritos alegados para a súa valoración neste concurso convocado (esta documentación non será excluínte para a confección da lista provisional de admitidos e excluídos).
- Fotocopia cotexada do certificado de lingua galega “CELGA 4” ou a súa validación, se é o caso. Aos efectos de exención do exercicio de coñecemento da lingua galega (Base 8ª.2)

A presentación da instancia para tomar parte no proceso selectivo supón a aceptación e acatamento de todas e cada unha das bases deste convocatoria.

SEXTA.- ADMISIÓN DE PERSOAS ASPIRANTES.

1.- Rematado o prazo para presentar as instancias a Alcaldesa ditará resolución comprensiva que conterá:

- a lista provisional de admitidas/os e excluídas/os coa especificación do motivo de exclusión.
- a designación do tribunal cualificador e a data da súa constitución.
- a data, hora e lugar en que se realizará a valoración de méritos e a primeira proba da fase de oposición.

Esta resolución publicarase de xeito íntegro no taboleiro de anuncios do Concello.

2.- Durante os cinco días hábiles seguintes á publicación da lista provisional de admitidos e excluídos, unicamente os/as excluídos/as poderán solicitar a subsanación de erros e presentar reclamacións á lista provisional. Quen non presentara a solicitude de subsanación ou reclamación no prazo indicado, decaerá do seu dereito sendo excluído definitivamente da lista de aspirantes.

No caso de non haber excluídos, a lista provisional elevarase a definitiva automaticamente.

3.- Transcorrido o prazo de subsanación, as reclamacións, se as houbera, serán aceptadas ou rexeitadas mediante Resolución pública de Alcaldía, no taboleiro de anuncios, aprobando a lista definitiva de admitidos e excluídos.

4.- Porén, se en calquera momento posterior á aprobación da lista definitiva, se advertise nas solicitudes inexactitude ou falsidade que fora causa de exclusión, esta considerarase defecto insubsanable e a alcaldía resolverá a dita exclusión.

SÉTIMA.- TRIBUNAL CUALIFICADOR.

Os membros do Tribunal Cualificador e suplentes serán designados pola Sra. Alcaldesa – Presidenta mediante resolución.

O tribunal estará integrado polos seguintes membros, e atenderase á paridade entre home e muller:

Presidente: Un empregado público. Con voz e voto.

Secretario: O da Corporación ou empregado público en quen delegue. Con voz e voto.

Vogais: tres empregados públicos. Con voz e voto.

O Tribunal Cualificador deberá constituírse na data que designe a Sra. Alcaldesa, entendéndose validamente constituído cando asista a maioría absoluta dos membros titulares ou suplentes e sempre coa presenza do Presidente e o Secretario.

Os membros do Tribunal, posuirán titulación ou especialización de grao igual ou superior ao esixido para acceder ao emprego.

Na sesión constitutiva adoptaranse as decisións pertinentes para o correcto desenvolvemento do proceso.

Os acordos serán adoptados pola maioría simple dos asistentes con voz e voto.

Cada tribunal poderá dispoñer a incorporación aos seus traballos de asesores especialistas, con voz e sen voto, limitándose os asesores a prestar a súa colaboración nas súas especialidades técnicas.

OITAVA.- SISTEMA DE SELECCIÓN E CUALIFICACIÓN.

O sistema selectivo é de concurso – oposición.

A fase de concurso, consistirá na valoración dos méritos achegados e debidamente acreditados polos aspirantes dentro do prazo de presentación de solicitudes, non tomándose en consideración os que se acheguen con posterioridade ao remate do devandito prazo.

8.1.- FASE DE CONCURSO (Ata un máximo de 8 puntos)

A) EXPERIENCIA PROFESIONAL (máximo para este subapartado 3 puntos).

1º.- Por servizos efectivamente prestados en postos de similares características e funcións ao emprego que se opta (traballos nas áreas de cultura e/ou turismo) e dependentes dunha Administración Pública 0,06 puntos por cada mes completo de servizo. No caso de servizos prestados na empresa privada: 0,03 puntos por cada mes completo de servizo. Non se computarán fraccións inferiores a meses completos. - no caso de traballador por conta allea: para acreditar a experiencia laboral presentaranse dous documentos:

a) Informe de Vida Laboral segundo os datos proporcionados pola Tesourería Xeral da Seguridade Social.

b) Copia compulsada do contrato de traballo.

Estes documentos poderán ser substituídos por un Certificado de Servizos ou Decreto de Nomeamento, no caso de Administración ou Certificado de Empresa, no caso de empresa privada, sempre que queden acreditados de forma clara e expresa, a ocupación, período traballado, e número de horas. - no caso de traballadores autónomos: mediante o Informe de Vida Laboral, expedida pola Tesourería Xeral da Seguridade Social na que conste o epígrafe de cotización, así como o xustificante de alta no imposto de actividades económicas ou certificado acreditativo de estar de alta no dito imposto. Contrato de arrendamento de servizos ou calquera outro documento que acredite de forma clara e expresa a natureza da actividade. - no caso de traballos realizados no estranxeiro: mediante certificación oficial na que conste a ocupación ou profesión exercida e coa categoría profesional esixida nas presentes bases e os seus períodos de tempo.

A puntuación máxima que se pode acadar por experiencia profesional será de 3 puntos.

B) FORMACIÓN (máximo para este subapartado 2 puntos).

1.- Por posuír o Título de doutor dentro dunha temática cultural (historia, literatura, arqueoloxía, patrimonio etc.) ou turística: 1 punto A xustificación deste, farase coa presentación de fotocopia e orixinal do título correspondente, fotocopia compulsada, ou co certificado acreditativo da súa obtención (orixinal ou compulsado). A puntuación máxima que se pode acadar neste subapartado será de 1 punto.

2.- Por cada título de Máster, Postgrao, Curso de Especialista Universitario, Diploma de Estudos Avanzados (DEA). de temática cultural (historia, literatura, arqueoloxía, patrimonio, etc.) ou turística: 0,50 puntos.

Neste subapartado de formación presentaranse o diploma orixinal (ou fotocopia compulsada) ou certificado (ou fotocopia compulsada) acreditativo da súa obtención.

A puntuación máxima que se pode acadar neste subapartado será de 0,50 puntos.

3.- Por cada Curso de temática cultural (historia, literatura, arqueoloxía, patrimonio, etc) ou turística realizado polas Administracións Públicas, Escolas de Administración Pública, Universidades, Inem, organizacións sindicais así como os cursos homologados que teñan informe favorable da Comisión da Formación Continua da Comunidade Autónoma de Galicia:

- Cursos de duración inferior a 10 horas non se baremarán.
- Cursos de 10 horas ata 25 horas: 0,02 puntos por cada un.
- Cursos de mais de 25 horas e ata 50 horas: 0,05 puntos por cada un.
- Cursos de mais de 50 horas e ata 100 horas: 0,10 puntos por cada un.
- Curso de mais de 100 horas e ata 150 horas: 0,15 punto por cada un.
- Cursos de mais de 150 e ata 300 horas: 0,20 puntos por cada un.
- Por cada curso de mais de 300 horas: 0,25 puntos.

A puntuación máxima para este subapartado é de 0,35 puntos.

Neste subapartado presentarase o diploma orixinal (ou fotocopia compulsada) ou certificado (ou fotocopia compulsada) expedido pola organización da actividade. No mesmo deberá constar o número de horas. Se das características do diploma, en base á súa duración ou datos similares pode deducirse que supera as dez horas, o tribunal poderá computalos como pertencentes ao suposto de 10 ata 25 horas. Os cursos que, a xuízo do Tribunal, non estean debidamente acreditados ou non teñan relación coas funcións propias do emprego, non serán puntuados.

4.- Por posuír o diploma acreditativo de cursos de rescate en cavidades e/ou covas naturais 0,15 puntos por cada un.

A baremación desta formación fundaméntase no artigo 4º e 17º do “*Regulamento dos Rexímenes de Visitas Guiadas á Cova do Rei Cintolo (Mondoñedo, Lugo) e actividades deportivas xerais*”, publicado no BOP da provincia de Lugo, núm. 022 de data 28/01/2011, dado que este é un recurso cultural e turístico de Mondoñedo de primeiro orde.

Este tipo de cursos deben estar organizados por colectivos que teñan acreditada experiencia relacionada con este aspecto xunto cunha administración pública (Concellos, Deputacións, Xunta de Galicia,.. ou avaliados pola AGASP).

A puntuación máxima que se pode acadar neste subapartado será de 0,15 puntos.

A puntuación máxima para o apartado de formación é de 2 puntos.

C) PUBLICACIÓNS, DIRECCIÓN DE CURSOS E/OU XORNADAS E/OU CONGRESOS E CONFERENCIAS (máximo para este subapartado 3 puntos).

1-PUBLICACIÓNS

Por cada artigo publicado de temática cultural (historia, literatura, arqueoloxía, patrimonio, etc.) ou turística (en revistas científicas ou dependentes de institucións como Universidades e Museos, en enciclopedias, en libros cunha autoría xeral ou coordinación distinta ao titular do artigo, etc.), por cada autoría de libro, por cada coordinación ou responsabilidade de edición dunha obra de carácter xeral que verse sobre esta temática ou publicación da temática citada con depósito legal propio: 0,05 puntos.

Puntuación máxima para publicacións 1 punto.

As publicacións serán en soporte físico (papel) e en todos os supostos os contidos deberán de ser de temática cultural (historia, literatura, arqueoloxía, patrimonio, etc.) ou turística.

Presentarase, en todos os supostos, o orixinal da publicación (en caso de artigos en revistas tamén se considerará orixinal, e polo tanto válida, a separata correspondente) ou fotocopia compulsada da páxina ou páxinas precisas para ver o título e o autor da mesma así como tamén fotocopia compulsada das páxinas onde se recollan o título da publicación e os créditos xerais da mesma no caso de publicacións colectivas (revistas, obras cunha autoría ou coordinación diferente ao autor do artigo aportado, etc.).

2-DIRECCIÓNS DE CURSOS/XORNADAS/CONGRESOS de temática cultural (historia, literatura, arqueoloxía, patrimonio, etc.) ou turística

Por cada dirección de cursos, congresos ou xornadas de temática cultural (historia, literatura, arqueoloxía, patrimonio, etc.) ou turística 0,06 puntos.

Non se valoraran colaboracións, secretariados ou semellantes. Exclusivamente valoraranse direccións deste tipo de eventos.

Puntuación máxima para dirección de cursos, etc.: 1 punto.

Acreditación deste mediante informe orixinal (ou fotocopia compulsada), diploma orixinal (ou fotocopia compulsada), ou certificado (ou fotocopia compulsada) expedido por algún outro membro da organización do evento ou da institución que forme parte da organización.

3-CONFERENCIAS de temática cultural (historia, literatura, arqueoloxía, patrimonio, etc.) ou turística

Por cada charla, comunicación, curso ou conferencia de temática cultural (historia, literatura, arqueoloxía, patrimonio, etc.) ou turística, impartida polo candidato/a: 0,05 puntos.

Puntuación máxima para conferencias: 1 punto.

Acreditación deste mediante informe orixinal (ou fotocopia compulsada), diploma orixinal (ou fotocopia compulsada) ou certificado (ou fotocopia compulsada) expedido por algún dos membros que organicen o evento. Tamén sería válido copia da factura/certificado de abono ou semellante de ter cobrado por impartir a mesma.

A puntuación máxima xeral para o apartado de publicacións, dirección de cursos /xornadas /congresos e conferencias será de 3 puntos.

8.2.- FASE DE OPOSICIÓN (ata un máximo de 12 puntos)

As persoas aspirantes concorrerán provistos do seu DNI ou documento fidedigno acreditativo da súa identidade a xuízo do tribunal e dos medios materiais necesarios para a práctica das probas, e serán convocados en chamamento único, quedando excluídos da oposición os que non comparezan, agás casos de forza maior debidamente xustificadas e apreciados libremente polo Tribunal.

Os exercicios, obrigatorios e eliminatorios, celebraranse a porta pechada sen outra asistencia que a dos opositores, membros do órgano de selección e os colaboradores designados por este.

O tribunal, polos medios que considere oportunos, velará polo mantemento do anonimato dos aspirantes na realización e corrección dos exercicios escritos.

O procedemento selectivo consistirá na realización dos seguintes exercicios:

§ 1º exercicio Proba teórica: consistirá en contestar un cuestionario tipo test de cincuenta (50) preguntas e catro (4) de reserva, con catro (4) respostas alternativas das que só unha será válida, relacionadas cos temas indicados no anexo I destas bases. Este exercicio terá carácter obrigatorio e eliminatorio.

Puntuarase de 0 a 8 puntos, sendo necesario acadar un mínimo de catro (4) puntos para a súa superación. Cada resposta correcta puntuará 0,16 puntos e non se contabilizarán respostas erróneas e as preguntas non contestadas.

O exercicio terá unha duración de 90 minutos.

§ 2º exercicio Proba práctica: consistirá en realizar un caso práctico a elixir entre os dous supostos propostos nos anexo II destas bases. O tempo para a realización da proba terá un máximo de 180 minutos (3horas). Este exercicio cualificarase de 0 a 4 puntos, sendo necesario obter unha puntuación mínima de 2,00 puntos para superalo.

PROBA DE GALEGO: COÑECEMENTO DA LINGUA GALEGA.

Consistirá na tradución dun texto seleccionado polo tribunal de castelán a galego, a realizar nun tempo máximo de trinta (30) minutos. A valoración deste exercicio será de APTO ou NON APTO. Terá carácter eliminatorio e será obrigatoria a súa realización para aquelas persoas aspirantes que non acreditaran no prazo de presentación de instancias o título acreditativo de lingua establecido na base 4ª.

NOVENA.- PUBLICACIÓN DE RESULTADOS E ELABORACIÓN DUNHA BOLSA DE TRABALLO

A cualificación final das probas virá determinada pola suma das puntuacións obtidas na fase de concurso e na fase de oposición, establecendo a orde definitiva de aspirantes aprobados, publicando no taboleiro de anuncios a dita puntuación do proceso selectivo.

En caso de empate o desempate realizarase en primeiro lugar, a favor da persoa que obtivera unha maior puntuación na fase de concurso, por a orde reflectida na base oitava. No caso de persistir o empate, este dirimirase a favor daquela persoa que obtivera unha maior puntuación no primeiro exercicio e logo no segundo exercicio.

A puntuación comparativa, no caso de desempate, non excederá do máximo contemplado para cada apartado.

O Tribunal publicará a relación de aprobados/as pola orde de puntuación, de maior a menor, no Taboleiro de Anuncios e elevará a dita relación á Alcaldesa-Presidenta que aprobará a relación de candidatos/as.

Confeccionarase unha bolsa de traballo coa relación dos aspirantes admitidos no procedemento selectivo e pola orde decrecente de puntuación obtida no mesmo, co obxecto de cubrir posibles vacantes que se produzan ou as ausencias por desfrute de licenzas regulamentaria, necesidade do servizo, etc..., ou as baixas ou renuncia do seleccionado.

2.- A orde de chamamento dos aspirantes será polo orde de puntuación obtida e terá carácter rotatorio.

3.- Os chamamentos faranse polo medio máis urxente que permita ter a constancia da súa recepción. Nos supostos nos que a necesidade de cobertura do posto non fose previsible coa antelación suficiente ou polas circunstancias concorrentes no proceso de chamamentos debidamente acreditadas, fose necesario a súa cobertura de xeito urxente para evitar graves prexuízos no funcionamento e/ou na prestación do servizo público, o chamamento poderá realizarse telefonicamente. Neste suposto, o funcionario que o realice fará constar mediante dilixencia a súa realización, e se tiveron unha resposta.

4.- Os integrantes da bolsa de traballo que, sendo convocados para facer efectiva a contratación ou segundo o disposto anteriormente non se presentasen ou renunciaren a esta sen xustificación suficiente, perderán os seus dereitos, quedando excluídos da lista.

5.- Contratación dos integrantes da bolsa:

- Poderá empregarse a lista para realizar contratacións temporais para o desempeño de postos de traballo vacantes ou non vacantes no devandito servizo.

- Unha vez compareza o aspirante chamado segundo a orde da bolsa de traballo, a Alcaldesa procederá á súa contratación para o posto de traballo correspondente.

- O Cesamento producirase por resolución da Alcaldía cando aconteza algunha das causas recollidas no artigo 10.3 do TREBEP.

DÉCIMA.- APORTACIÓN DE DOCUMENTOS

Os/as aspirantes propostos/as presentarán na Secretaría do Concello, nos tres días hábiles seguintes ao da publicación da lista de aprobados, os seguintes documentos:

a) Declaración xurada de non ter sido separado, mediante expediente disciplinario, do servizo de calquera das Administracións Públicas, nin atoparse inhabilitado para o exercicio de funcións públicas.

b) Declaración xurada de non atoparse incurso en ningunha das causas de incapacidade ou incompatibilidade que determine a lexislación vixente.

Se no prazo sinalado, salvo os casos de forza maior, os aspirantes non presentasen a documentación esixida, non se poderá formalizar o contrato, quedando anuladas todas as actuacións sen prexuízo das responsabilidades en que se puidera incurrir por falsidade. Neste caso formularase proposta de nomeamento a favor do seguinte da listaxe.

DÉCIMO PRIMEIRA.- FORMALIZACIÓN DO CONTRATO

Presentada a documentación sinalada no apartado anterior a Presidenta da Corporación, ditará resolución e formalizará o contrato laboral a favor da persoa proposta polo Tribunal no prazo máximo de dez días hábiles a contar dende a data en que remate o prazo de presentación dos documentos citados na base anterior.

DÉCIMO SEGUNDA.- RECURSOS

Contra a presente convocatoria, as súas bases e os actos de aplicación desta, poderá interpoñerse optativamente un dos seguintes recursos:

- Recurso de reposición ante o mesmo órgano autor do acto, no prazo de un mes, a partir do día seguinte ao da súa notificación ou publicación do acto ou acordo.

- Recurso Contencioso-Administrativo ante os órganos da orde xurisdiccional contencioso-administrativo que correspondan, consonte ao disposto nos artigos 8, 10 e 13 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da xurisdicción contencioso-administrativa, no prazo de DOUS MESES contados dende o día seguinte ao da recepción da presente notificación, en harmonía co establecido no artigo 46 da devandita Lei.

DÉCIMO TERCEIRA.- NORMA FINAL

O Tribunal queda facultado para interpretar as Bases da Convocatoria, así como para resolver cantas dúbidas e incidencias presente a súa aplicación, e poderá adoptar os acordos necesarios procurando a boa orde e desenvolvemento do proceso selectivo.

ANEXO I

MATERIAS XERAIS:

1. A Constitución Española de 1978: Principios xerais.(Preámbulo e Título Preliminar)

2. A Constitución Española de 1978: Dereitos e deberes fundamentais: Españóis e Estranxeiros, Dereitos e Liberdades (Título I: Cap. 1 e 2)
3. A Constitución Española de 1978: Dereitos e deberes fundamentais: Principios Rectores da Política Social e Económica, Garantías das Liberdades e Dereitos Fundamentais, Da Suspensión dos Dereitos e Liberdades. (Título I: Cap. 3, 4 e 5)
4. A Constitución Española de 1978: A Coroa (Título II)
5. A Constitución Española de 1978: O Goberno e a Administración (Título IV)
6. A Constitución Española de 1978: Organización territorial do estado: Principios Xerais e Administración Local (Título VIII: Cap. 1 e 2)
7. A Constitución Española de 1978: Organización territorial do estado: Das Comunidades Autónomas (Título VIII: Cap. 3)
8. Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía de Galicia: preceptos básicos da norma. (Título Preliminar)
9. Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía de Galicia: Do poder galego: o Parlamento (Título I: cap.1)
10. Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía de Galicia: Do poder galego: a Xunta e o Presidente. (Título I: cap. 2)
11. Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía de Galicia: Das competencias de Galicia: Das competencias en xeral. (Título II: cap. 1).
12. Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía de Galicia: Das competencias de Galicia: Do réxime xurídico. (Título II: cap. 2).
13. Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía de Galicia: Da Administración Pública Galega. (Título III).
14. Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local: Disposicións Xerais. (Título I).
15. Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local: O Municipio: Territorio e poboación. (Título II: Cap. 1).
16. Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local: O Municipio: Organización (Título II: Cap. 2).
17. Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local: O Municipio: Competencias. (Título II: Cap. 3).
18. Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local: O Municipio: Réximes Especiais (Título II: Cap. 4).
19. Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local: A Provincia: Organización. (Título III: Cap. 1).
20. Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local: A Provincia: Competencias. (Título III: Cap. 2).
21. Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local: Outras entidades locais. (Título IV).
22. Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local: Disposicións comúns ás entidades locais: Réxime de funcionamento. (Título V: Cap. 1).
23. Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local: Disposicións comúns ás entidades locais: Impugnación de actos e acordos e exercicio de accións. (Título V: Cap. 3).
24. Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local: Disposicións comúns ás entidades locais: Información e participación cidadá. (Título V: Cap. 4).
25. Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local: Persoal ao servizo das entidades locais: Disposicións xerais (Título VII: Cap. 1).
26. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Obxecto da lei e ámbito de aplicación (Título Preliminar).
27. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Dos interesados no procedemento: A capacidade de obrar e o concepto de interesado (Título I: Cap. I).
28. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: “Das Administracións Públicas”: Normas xerais de actuación I: Dereitos e deberes das persoas nas súas relacións coas administracións públicas –dereitos xerais, relación electrónica, lingua- (Título II: Cap. I).

29. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: “Das Administracións Públicas”: Normas xerais de actuación II: Rexistros, Arquivo de documentos, Colaboración, Comparecencia e Responsabilidade. (Título II: Cap. I).
30. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: “Das Administracións Públicas”: Normas xerais de actuación III: Obrigación de resolver, prazos de resolución e suspensión destes, silencio administrativo e falta de resolución expresa. Emisión de documentos por parte da administración, validez e eficacia das copias e documentos do interesado. (Título II: Cap. I).
31. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Termos e prazos. (Título II: Cap. 2).
32. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: As notificacións: xeral, condicións e prácticas de notificación, notificación infrutuosa e publicación. Indicación de notificación e publicacións. (Título III: Cap. II: art. 40 -ss).
33. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Nulidade a anulabilidade. (Título III: Cap. III).
34. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Disposicións Xerais (Título IV: Cap. II – Sección 1).
35. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Iniciación do procedemento de oficio pola administración (Título IV: Cap. II – Sección 2)
36. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Iniciación do procedemento a solicitude do interesado. (Título IV: Cap. II – Sección 3).
37. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Ordenación do procedemento. (Título IV: Cap. III).
38. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Instrución do procedemento: Disposicións xerais. (Título IV: Cap. IV: Sección 1).
39. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Instrución do procedemento: Proba. (Título IV: Cap. IV: Sección 2).
40. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Instrución do procedemento: Informes. (Título IV: Cap. IV: Sección 3).
41. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Instrución do procedemento: Participación dos interesados. (Título IV: Cap. IV: Sección 4).
42. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Finalización do procedemento: Disposicións Xerais. (Título IV: Cap. V: Sección 1).
43. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Finalización do procedemento: Resolución. (Título IV: Cap. V: Sección 2).
44. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Finalización do procedemento: Desestimento e renuncia. (Título IV: Cap. V: Sección 3).
45. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Finalización do procedemento: Caducidade. (Título IV: Cap. V: Sección 4).
46. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das disposicións sobre o procedemento administrativo común: Tramitación Simplificada do Procedemento administrativo común. (Título IV: Cap. VI).
47. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das revisións dos actos en vía administrativa: Recursos Administrativos: Recurso de Alzada (Título V: Cap. II: Sección -2).
48. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das revisións dos actos en vía administrativa: Recursos Administrativos: Recurso Potestativo de reposición (Título V: Cap. II: Sección -3).

49. Lei 39/2015 de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas: Das revisións dos actos en vía administrativa: Recursos Administrativos: Recurso extraordinario de revisión (Título V: Cap. II: Sección -4).
50. Lei 40/2015 de 1 outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público: Disposicións xerais, principios de actuación e funcionamento do sector público: Disposicións Xerais. (Título Preliminar: Cap. I).
51. Lei 40/2015 de 1 outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público: Administración Xeral do Estado: Órganos territoriais: A organización territorial da Administración Xeral do Estado (Título I: Cap. III: Sección - 1).
52. Lei 40/2015 de 1 outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público: Administración Xeral do Estado: Órganos territoriais: Os Delegados de Goberno nas Comunidades Autónomas e Os Subdelegados de Goberno nas Provincias (Título I: Cap. III: Sección - 2 e 3).
53. Lei 40/2015 de 1 outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público: Administración Xeral do Estado: Órganos territoriais: A estrutura das delegacións de goberno. (Título I: Cap. III: Sección - 4)
54. Lei 15/1999 de 13 de decembro, de Protección de Datos de Carácter Persoal: Dereitos das persoas (Título III) e do "Regulamento da UE 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello de 27 de abril de 2016 relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos": Dos Dereitos do Interesado. (Capítulo III).

MATERIAS ESPECÍFICAS:

55. Regulamento dos rexímenes de visitas guiadas á Cova do Rei Cintolo (Mondoñedo, Lugo) e actividades deportivas xerais. (BOP de Lugo n.º22, do 28 de xaneiro de 2011)
56. Ordenanza fiscal n.º28 Reguladora da taxa pola prestación de servizos aos visitantes á "Cova do Rei Cintolo". (BOP de Lugo n.º133 do 10 de xuño de 2016).
57. Mondoñedo: extensión, poboación actual, parroquias, principais elevacións, principais correntes de auga, principais núcleos de poboación, rueiro da cidade de Mondoñedo.
58. Paleolítico en cavidades no Concello de Mondoñedo, Epipaleolítico e Mesolítico en áreas de abrigos no Concello de Mondoñedo.
59. Neolítico nas áreas de Toxiza - Fraga Vella en Mondoñedo e áreas limdeiras xa nos concellos limítrofes.
60. Calcolítico e Idade do Bronce en Mondoñedo
61. Idade do Ferro e Cultura Castrexa na zona do Concello de Mondoñedo e áreas limítrofes da súa comarca.
62. Mundo Galaico Romano no Concello de Mondoñedo.
63. Ourivería castrexa e galaicorromana no norte da provincia de Lugo.
64. Orixe da cidade de Mondoñedo, romanidade e tardorromanidade. A vila e o seu contorno inmediato dende o mundo antigo ata antes da chegada da diocese.
65. Aspectos xerais da Idade Media en Mondoñedo: feitos e procesos máis destacados.
66. Necrópoles Medievais no Concello de Mondoñedo. Localización. Descrición. Número de tumbas e características xerais das mesmas. Cronoloxías estimadas.
67. Idade Moderna en Mondoñedo: feitos e procesos máis destacados.
68. Catedral de Mondoñedo. Aspectos xerais: construción, consagración e evolución construtiva xeral, cronoloxía básica, elementos destacados.
69. A muralla medieval de 1320: acordo de construción, trazado, portas e demolicións das mesmas. Estado actual dos restos.
70. Monumentos do casco urbano de Mondoñedo da Idade Moderna (séculos XVI e XVII)
71. A expansión urbana do século XVIII en Mondoñedo: principais monumentos intramuros e na área inmediata.
72. Sarmiento de Sotomayor: as súas obras públicas (cívicas e relixiosas) no barrio de Os Remedios. Características xerais e estado actual.
73. Barrio de San Lázaro. Construcións dende o medievo ata a idade moderna. Aspectos xerais básicos das mesmas.
74. A entrada á cidade polo Camiño Real: Barrio dos Muíños: principais monumentos (nocións básicas). A lenda do Mariscal (concepto básico).
75. Parroquias de Oirán e Couboeira. Igrexas e capelas. Localizacións e nocións básicas das mesmas.
76. Parroquia de Masma. Pazo de bo aire, capela de San Antón, Capelas de San Ramón e igrexa parroquial. Localización e nocións básicas.
77. Parroquias de Figueiras e de Viloalle. Igrexas parroquiais e Capela de San Ramón. Localización e nocións básicas.
78. Parroquia de Vilamor. Igrexas e capelas. Localizacións e nocións básicas das mesmas.
79. Parroquia do Carme. Igrexas e capelas. Localizacións e nocións básicas das mesmas.
80. Parroquias de Lindín e Santa María Maior. Igrexas parroquiais e Capela de San Antón da Beira do Río. Localización e nocións básicas.
81. Parroquia de Os Remedios. Capela de San Antón, Capela de San Bartolomeu, Capela de San Cristovo, Capela de Santa Margarida, Capela do Camiño de Zoñán, Ermida de San Xoán e Mosteiro de San Martiño de Vilaoriente. Localización e nocións básicas.
82. Parroquia de Argomoso. Igrexas e capelas. Localizacións e nocións básicas das mesmas.
83. Parroquias de San Vicente e Sasdónigas. Capela de San Vicente de Trigás e Igrexa parroquial de Sasdónigas. Localizacións e nocións básicas.

84. Actuacións arqueolóxicas. Definicións, descricións e procedementos de intervención en cada unha delas.
85. Proxectos arqueolóxicos de intervención e informes derivados das mesmas para ás actuacións de seguimentos de obra, prospeccións, sondaxes e escavacións. Obrigas cos materiais arqueolóxicos atopados nos traballos e depósito dos mesmos.
86. O rexistro de materiais estratigráficos. O método Wheeler e similares. O método Harris. A Matrix Harris. Rexistros de campo de materiais e estruturas.
87. Castro de Zoñán. Evolución histórica a través dos resultados das escavacións deste século: restos arqueolóxicos estruturais e materiais recuperados nas escavacións.
88. Barrio de Os Castros en Mondoñedo. Restos de interese cultural e histórico da intervención de 2017.
89. Centro Cultural da Alcántara e Centro de Interpretación do Camiño Norte: temática de contido xeral e áreas explicativas. Breve Historia da edificación
90. Caleiras. Definición, descrición, características xerais e finalidade. Etnografía: Proceso da obtención do cal a través da calcinación das rochas calcarias.

ANEXO II – PROBA PRÁCTICA

Suposto práctico dunha visita guiada a escoller entre as seguintes dúas opcións:

A. –Suposto 1: Visita guiada ao Casco Histórico de Mondoñedo:

B.

- O punto de saída da visita será a Oficina Municipal de Turismo de Mondoñedo e o punto final debería ser nas mesma localización ou nunha zona próxima facilmente recoñecible polos participantes na visita.
- No texto indicárase a cantidade de xente que iría na visita, a súa localidade de procedencia e a hora á que se iniciaría a mesma.
- No texto expóranse todas as consideracións que se consideren precisas e recóllense todos os detalles do percorrido así como os monumentos e/ou puntos de interese que se visiten coas súas características detalladas.
- O percorrido deberá ser coherente evitando a repetición de camiños.
- Haberá que abordar, como mínimo, 5 monumentos no percorrido proposto.
- Considerando a execución da visita na realidade esta deberá ter custe 0,00€ para o Concello de Mondoñedo como axente promotor da mesma.
- Considerando a execución da visita na realidade esta non deberá superar 1h e 15 minutos de percorrido por Mondoñedo (contando as explicacións e os desprazamentos).

C. Suposto 2: Visita turística guiada á Cova do Rei Cintolo –na zona turística–.

- O punto de saída da visita será a Oficina Municipal de Turismo de Mondoñedo. O remate da mesma será na caseta de madeira situada nas inmediacións da cova.
- No texto indicárase a cantidade de xente que iría na visita, a súa localidade de procedencia e a hora á que se iniciaría a mesma.
- No texto expóranse todas as consideracións que se consideren precisas e recóllense todo o proceso dunha visita guiada completa á Cova do Rei Cintolo dende a Oficina de Turismo: percorrido, paradas e explicacións a realizar en cada un dos puntos que se consideren oportunos.
- Considerando a execución da visita na realidade esta non deberá superar 1h e 30 minutos de percorrido por dentro da Cova do Rei Cintolo (contando as explicacións e os desprazamentos interiores dende que se accede á mesma ata que se sae da cavidade).

ANEXO III MODELO DE SOLICITUDE

D./Dona _____ con DNI _____, con domicilio a efectos de notificación en _____ e teléfono nº _____,

EXPOÑO:

1. Que visto o anuncio publicado no _____, en relación coa convocatoria para cubrir, con carácter de funcionario interino mediante concurso-oposición, o emprego de Dinamizador/a de Cultura e Turismo no Concello de Mondoñedo conforme as bases da convocatoria.
2. Que coñece e acepta as bases que rexerán para a dita convocatoria, e declara que reúne todos e cada un dos requisitos esixidos nestas, referidos á finalización do prazo sinalado para a presentación de instancias.
3. Que non estou incurso en ningunha causa de incapacidade ou incompatibilidade, nin padezo enfermidade ou defecto físico/psíquico que me impida o desempeño deste emprego.
4. Así mesmo, declaro que non estou separado/a do servizo de ningunha Administración Pública por expediente disciplinario, nin inhabilitada por sentenza firme para o exercicio de funcións públicas.
5. Que achego coa presente instancia a seguinte documentación (Marcar cunha X):
 - Fotocopia compulsada do DNI ou documento que proceda no caso dos estranxeiros.
 - Fotocopia cotexada da titulación esixida.
 - Fotocopia cotexada dos méritos alegados para valoración na fase de concurso.
 - Fotocopia cotexada da documentación acreditativa do coñecemento da lingua galega.

Outra documentación:

Por todo o exposto,

SOLICITO:

Que se teña por presentada a presente instancia e sexa admitida no proceso selectivo convocado.

Mondoñedo _____ de _____ de 2018

(Asinado polo/a interesado/a)

SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA DO CONCELLO DE MONDOÑEDO

ANEXO IV.- Declaración xurada.

D./Dona _____ con DNI _____, con domicilio a efectos de notificación en _____ e teléfono nº _____,

DECLARA:

Baixo xuramento ou promete, aos efectos de ser admitido no proceso selectivo arriba indicado:

§ Non estar incurso en causa de incompatibilidade ou incapacidade para o exercicio de funcións públicas recollidos na lexislación vixente sobre incompatibilidades do persoal ó servizo das administracións públicas.

§ Non padecer enfermidade ou eiva físico/psíquico, que lle impida o desempeño das funcións ou tarefas correspondentes á praza á que se opta.

§ Non ter sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas.

Mondoñedo, _____ de _____ de 2018

(Asinado polo/a interesado/a)

E parra que conste, expide presente de orde e co visto e praxe da Sra. Alcaldesa D^a M^a Elena Candia López, e coa advertenz á que se reifire o artigo 206 do Regulamento de Oranización e Funcionamento e Réxime Xurídico das Corporacións Locais.

Mondoñedo 21 de novembro de 2018.

R. 3307

Anuncio

D^a.ELENA CANDIA LOPEZ, Alcaldesa do Concello de Mondoñedo, no exercicio das competencias que me atribúe o artigo 21.1. da Lei 7/1985, de 2 de abril, expoño:

Na sesión celebrada o día 21 de novembro do 2018, o Pleno da Corporación municipal aprobou provisionalmente o Orzamento Xeral do Concello de Mondoñedo para o exercicio 2019.

En aplicación do disposto no artigo 169 do Real Decreto 2/2014, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, iníciase un prazo de información pública de quince días, durante os interesados poderán presentar as alegacións que estimen oportunas na defensa dos seus intereses. Transcorrido o dito prazo sen que se presentara alegacións algunha, o Orzamento entenderase aprobado definitivamente.

Mondoñedo, 22 de novembro de 2018.- A Alcaldesa, M^a Elena Candia López.

R. 3308

*Anuncio***APROBACIÓN INICIAL DE EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO**

Elena Candia López, Alcaldesa do Concello de Mondoñedo, no exercicio das funcións que me atribúe o artigo 21.1 da Lei 7/1985, de 2 de abril, expoño:

O día 21 de novembro do 2018, o Pleno da Corporación aprobou inicial o expediente de suplemento de crédito a financiar con remanente líquido de tesourería.

En consontes co disposto nos artigos 177 e 169 do TRLHL, ábrese un prazo de

información pública de quince días, a fin de que os interesados poidan examinar o expediente e presentar reclamacións ante o Pleno. O expediente considerará definitivamente aprobado si durante o citado prazo non se presenten reclamacións.

O expediente estará a disposición do público no portal de transparencia municipal, sito na dirección electrónica <http://mondonedo.sedelectronica.gal>

Mondoñedo, 22 de novembro de 2018.- A Alcaldesa, M^a Elena Candia López.

R. 3309

A PASTORIZA*Anuncio*

O Pleno desta Corporación aprobou o expediente de modificación de créditos núm. 2/2018, dentro do orzamento municipal do exercicio 2018, por un importe de un millón douscentos sesenta mil euros (1.260.000,00 €). En cumprimento do disposto no artigo 177 en relación co artigo 169, ambos do texto refundido da lei reguladora das facendas locais, aprobado polo real decreto lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, exponse o expediente ao público na Secretaría deste concello polo prazo de quince días hábiles, que empezarán a contarse desde o día seguinte ao da inserción do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia a fin de que durante o dito prazo poidan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes, as cales deberán dirixirse ao Sr. alcalde-presidente deste concello.

Pastoriza, 19 de novembro de 2018.- O alcalde, Primitivo Iglesias Sierra

R. 3268

XERMADE*Anuncio***Asunto: aprobación inicial do orzamento do exercicio 2019**

Aprobado inicialmente polo Pleno da Corporación, en sesión extraordinaria celebrada o 15 de novembro de 2018, o orzamento xeral para o exercicio económico de 2019, e o cadro de persoal para dito exercicio e documentación anexa, no cumprimento do disposto no artigo 169.1 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais e disposicións concordantes, exponse ao público na Secretaría deste Concello, polo prazo de

quince días hábiles, a contar dende o seguinte ó da publicación do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia, co fin de que durante dito prazo os interesados poidan proceder o seu exame e formular as reclamacións que se consideren pertinentes, as cales serán dirixidas ao Sr. Alcalde-Presidente desta Corporación.

No suposto de non presentarse reclamacións no devandito prazo, o orzamento para o exercicio 2019 entenderase definitivamente aprobado, de acordo co disposto no artigo 20.1 do Real Decreto 500/1990, do 20 de abril, e artigo 169.1 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais.

Xermade, 15 de novembro de 2018.- O alcalde, Roberto García Pernas.

R. 3263

ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA XULGADO DO SOCIAL N.º 2 FERROL

Anuncio

D/Dª MARTA DE VICENTE GUTIERREZ, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 2 de FERROL, **HAGO SABER:**

Que en el procedimiento EJECUCION DE TITULOS JUDICIALES 0000002/2018 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D/Dª TANIA PARDO INSUA contra GABINETE AUDIOLOGICO S.L. sobre DESPIDO, se ha dictado la siguiente resolución 1.- **Diligencia de ordenación 08-11-18**, cuya parte dispositiva se adjunta:

Citar de comparecencia a las partes y a la empresa **AUDINOR S.L.** con las advertencias legales y haciéndoles saber que deben asistir con los medios de prueba de que intenten valerse, y fijo el próximo día **29/01/2019 a las 10,50 HORAS** para la celebración de la comparecencia.

De no asistir el/los ejecutante o persona que le/s represente se le/s tendrá por desistido/s en su solicitud; si no lo hiciese el ejecutado o su representante se celebrará el acto sin su presencia.

Sirve la presente resolución de citación en legal forma.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer en el plazo de **TRES DÍAS** hábiles siguientes a su notificación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia que dicta esta resolución con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **GABINETE AUDIOLÓGICO S.L.**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el **Boletín Oficial de LUGO**.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En FERROL, a ocho de noviembre de dos mil dieciocho.- **EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, MARTA DE VICENTE GUTIÉRREZ**

R. 3269

XULGADO DO SOCIAL N.º 3 LUGO

Anuncio

DOÑA MARÍA DE LOS ÁNGELES LÓPEZ CARBALLO, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 3 de LUGO, **HAGO SABER:**

Que en el procedimiento EJECUCIÓN DE TÍTULOS JUDICIALES 102/2018 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de DON JAMAL EL RHAZAOUANI contra la EMPRESA "LA HABANA EN GALICIA, C.B." y a DON JORGE

ABRAHAM TORRES, sobre DESPIDO, se ha dictado AUTO de fecha 14/11/2018 cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

“Declárase extinguida a relación laboral que unía a DON JAMAL EL RHAZAOUANI, coa empresa “LA HABANA EN GALICIA, C.B.” e DON JORGE ABRAHAM TORRES, condenando a ésta a que abone a aquél as cantidades seguintes:

NOME TRABALLADOR: DON JAMAL EL RHAZAOUANI

INDEMNIZACIÓN: 1.602,12 EUROS

SALARIOS: 11.172,02 EUROS

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a presentar dentro dos TRES DÍAS hábiles seguintes ao da súa notificación, previa consignación de 25 EUROS na conta deste xulgado 2324/0000/30/0102/18, coas excepcións previstas na Disposición Adicional decimoquinta da Lei Orgánica 1/2009 de 3 de novembro. A súa interposición non suspenderá a execución do que se acorda. (Art. 186.3 da LRXS)

Así o acorda e asina a S.S. Ilma. Dona Dalila Dopazo Blanco, Maxistrada do Xulgado do Social nº 3 de Lugo e a sua provincia; dou fe.”

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a la EMPRESA “LA HABANA EN GALICIA, C.B.” y a DON JORGE ABRAHAM TORRES**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de LUGO.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

LUGO, catorce de noviembre de dos mil dieciocho.- **LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

R. 3270

NOTARÍA

Anuncio

MANUEL IGNACIO CASTRO-GIL IGLESIAS, Notario del Ilustre Colegio de Galicia, con residencia en 27001 Lugo, Calle de la Reina, 1, 4º,

Hago constar:

Que en esta Notaría, a instancia de Doña María Jesús y Doña Rosario Cora Corral, se ha tramitado la partición mediante sorteo ante Notario de la herencia quedada al fallecimiento de Don Manuel Cora Quiroga, en los términos de los artículos 295 y siguientes de la Ley de Derecho Civil de Galicia, 2/2006, de 14 de Junio. Ello, en acta autorizada por mí, el día veinticinco de mayo de dos mil dieciocho, con el número 1.797 de mi Protocolo.

Que mediante escritura autorizada por mí, el día diecinueve de noviembre de dos mil dieciocho, con el número 3.884 de mi protocolo, la contadora-partidora designada por sorteo procedió a protocolizar el cuaderno particional.

Y siendo heredero interesado, Don Alfredo Cora Corral, cuyo domicilio se ignora, por el presente se le notifica la referida protocolización.

Lo que se hace constar a los efectos legales oportunos.

En Lugo, a diecinueve de noviembre de dos mil dieciocho.- El Notario, Manuel Ignacio Castro-Gil Iglesias

R. 3271
