



### XUNTA DE GALICIA

JEFATURA TERRITORIAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD. SERVICIO DE APOYO AL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000155011982

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial para el Comercio de Alimentación de Lugo, código nº 27000155011982, firmado el día 19 de junio de 2023 por la representación empresarial y de las centrales sindicales UGT (52,08%) y USO (33,33%), y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que si aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo, ACUERDO:

**PRIMERO:** Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios de esta jefatura territorial, así como su depósito.

**SEGUNDO:** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugo, 23 de agosto de 2023.- La jefa territorial, Pilar Fernández López.

#### Texto articulado del Convenio Colectivo

##### Provincial para el Comercio de Alimentación de Lugo.

**Artículo 1.º.- Ámbito funcional.-** El presente Convenio es de aplicación para todas las empresas dedicadas a la actividad de comercio de alimentación, isto es, venta de artículos de alimentación humana, tales como ultramarinos, comestibles, frutos secos, dulces, etc., bien sean establecimientos mayoristas, distribuidores, detallistas, economatos, cooperativas, autoservicios, supermercados, etc.

**Artículo 2.º.- Ámbito personal.-** Quedan comprendidos en este Convenio todo el personal de las empresas incluidas en su ámbito funcional, excepto los menores de 16 años, con contratación que quietta prohibida.

**Artículo 3.º.- Vigencia y duración.-** La vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo será desde lo 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre del año 2025, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Artículo 4.º.- Ámbito territorial.-** Las disposiciones del presente Convenio regirán para las empresas y sus plantillas que tengan centro de trabajo en Lugo y su Provincia.

**Artículo 5.º.- Denuncia.-** El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente de año en año mientras no si llegue a un acuerdo entre las partes sobre un nuevo convenio.

**Artículo 6.º.- Compensación y absorción.-** Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en el cómputo anual conforme a la Legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

**Artículo 7.º.- Comisión Mixta Paritaria:** La comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vixiancia del convenio y sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambos partes, de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos correspondientes.

4. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
6. Cantas otras cuestiones tiendan a una/una mayor eficacia práctica del convenio.
7. Conocer y resolver sobre las solicitudes de inaplicación de las condiciones del convenio que se le sometan.
8. Todas aquellas atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad de todos los miembros de la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante.

La comisión paritaria estará integrada, por la parte sindical, por 3 representantes de UGT y 1 representante de USO y, por la organización empresarial firmante, por un número de representantes igual al total de los de la parte social. Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque no tendrán derecho a voto.

Los acuerdos o resoluciones adoptadas por los votos favorables de la mayoría de cada una de las representaciones integrantes de la Comisión tendrán carácter vinculante.

De no obtenerse decisión vinculante, si seguirán los couces legalmente previstos para la resolución de las cuestiones planteadas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (Resolución de 30/04/2013; DOG de 24 de mayo).

Las consultas que, en su caso, si hagan a la Comisión Mixta Paritaria, si podrán dirigir a cualesquiera de las organizaciones que forman parte de la misma y, recibida la consulta, la Comisión se reunirá a la mayor brevedad posible, estableciendo un calendario de reuniones, en caso de que resulte necesario, en la primera reunión que celebre. Con carácter general la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días a contar desde la solicitud de reunión, salvo que las partes entiendan que precisan de mayor tiempo para analizar el objeto de la consulta o requerir documentación.

Ambos partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cantas dudas, discrepancias y conflictos habían podido producirse a consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, para que la Comisión Paritaria actúe de acuerdo con sus funciones.

**Artículo 8.º.- Vinculación a la totalidad.-** En el supuesto de que a Autoridad Laboral había estimado que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y había dirigido oficio a la jurisdicción competente, al objeto de corregir las supuestas anomalías y comoquiera que este Convenio en su redacción actual, constituye uno todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

**Artículo 9.º.- Jornada de Trabajo.-** La jornada laboral durante los dos primeros años de vigencia del Convenio, isto es, 2022 y 2023, será de 1.812 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Desde lo 1 de enero de 2024 la jornada laboral será de 1.799 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, así como los períodos mínimos de descanso diario y semanal, cada empresa podrá realizar una/una distribución irregular de la jornada en períodos de cuatro meses.

En cada período cuatrimestral la distribución semanal podrá superarlas 40 horas de trabajo, con el límite de 9 horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los períodos de menor trabajo.

El personal afectado por la aplicación del presente Convenio tendrán derecho a tres días anuales de asuntos propios retribuidos que se tendrán en cuenta cómo tiempo efectivo de trabajo y que no serán acumulables a vacaciones y festivos ni disfrutados en campaña de Navidad.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, si tendrá derecho a un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio finalizará a las 20:00 horas.

La prestación de servicios para la realización del inventario o inventarios que hagan las empresas computará en todo caso cómo jornada de trabajo.

**Artículo 10.º.- Vacaciones.-** El personal comprendido en este Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 31 días natural cuyo disfrute comenzará en día laborable.

La retribución correspondiente al período total de vacaciones estará constituido por el salario base y la "antigüedad consolidada".

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa antes del día 31 de marzo de cada año.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una/una IT derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural, o con los períodos de suspensión del contrato por nacimiento, por adopción, guardia con fines de adopción y acogimiento y por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural regulados en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, si tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de IT o período de suspensión al finalizar el mismo, aunque había terminado el año natural a lo que correspondan las vacaciones.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una/una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a lo que corresponden, el trabajador/la podrá hacerlo una/una vez finalice su incapacidad siempre que no habían transcurrido más de 18 meses a partir del fin del año en el que se habían originado.

**Artículo 11.º.- Permisos y licencias.-** El personal sujeto al presente convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo, con pleno derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente sin perjuicio de las licencias a que haya lugar en virtud del dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1.- Casamiento del trabajador/a: 16 días natural.

2.- Casamiento de parientes de primero grado, por consanguinidad o afinidad: 1 día. Esta licencia habrá de solicitarse con la lo menos 15 días de antelación y su disfrute estará condicionado al hecho de no coincidir con más permisos en el centro de trabajo.

3.- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de primero grado de consanguinidad o afinidad: 4 días. Si por tal motivo el trabajador precisa hacer un desplazamiento había sido de la provincia el plazo será de 5 días.

A licencia por hospitalización prevista en este apartado podrá ser disfrutada por el trabajador de manera fraccionada mientras dure la hospitalización.

4.- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de según grado de consanguinidad o afinidad: 3 días. Si por tal motivo el trabajador precisa hacer un desplazamiento había sido de la provincia el plazo será de 5 días.

La licencia por hospitalización prevista en este apartado podrá ser disfrutada de manera fraccionada mientras dure la hospitalización.

5.- Traslado del domicilio habitual: dos días.

6.- Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico, presentando el justificante de la cita y lo de la asistencia.

7.- Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos/las menores de 14 años la asistencia sanitaria, presentando el justificante de la cita y lo de la asistencia.

8.- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, si estará al que esta disponga.

9.- La realización de funciones sindicales o de representación del personal: segundo el dispuesto legal o convencionalmente.

10.- Lactancia de un hijo/a menor de 9 meses: una/una hora de ausencia del trabajo o reducción de la jornada normal en media hora. Este derecho podrá ser sustituido, la elección del trabajador/a, por la acumulación que se prevé en el artículo 14 del presente Convenio.

11.- La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable para realizarlos.

Las referencias hechas en el presente artículo al cónyuge, se entenderán hechas al compañero/a que, en situación estable y acreditada, conviva con el trabajador o trabajadora.

El personal tendrá derecho, con el fin de atender necesidades excepcionales, a un permiso no retribuido de 15 días no fraccionable que, salvo pacto en contrario, no se podrá acumular a vacaciones o festivos, ni disfrutarse en las temporadas de verano, Semana Santa, campaña de Navidad-Reyes y fiesta locales. Dado su carácter excepcional, este permiso requerirá de uno preaviso de un mes de antelación; no podrá ser disfrutado ponerlo mismo trabajador/la en dos anualidades consecutivas, y no podrá ser disfrutado simultáneamente por más de un trabajador/a de la empresa.

**Artículo 12.º.- Inasistencia retribuida.-** En los supuestos taxativamente previstos en el artículo anterior que sean permisos con pleno derecho a remuneración, si percibirá durante su ausencia, dentro de la margen que señala el dicho precepto, el salario que, con arreglo a su grupo profesional, corresponda por el Convenio.

**Artículo 13.º.- Excedencias.-** Sin perjuicio del regulado al respeto en el vigente Estatuto de los Trabajadores se establecen, para el ámbito de aplicación del presente Convenio, las siguientes previsiones en materia de excedencias:

**a) Excedencia voluntaria.-** Quien cuente con una antigüedad en la empresa de un año o más, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria cuyo disfrute estará sujeto a las siguientes normas:

- El período mínimo de reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria será de un mes y el máximo de cinco años.
- Con carácter general, el trabajador tendrá que preavisar a la empresa de su intención de disfrutar de excedencia voluntaria con la lo menos 15 días de antelación a la fecha de su inicio, pudiendo reducirse este plazo de preaviso a 7 días en supuestos de urgencia justificada por el trabajador.
- No se aplicará la limitación consistente en tener que transcurrir cuatro años desde el fin de la anterior excedencia salvo en el supuesto de que, durante la excedencia, el trabajador hubiera prestado servicios en el mismo sector de actividad tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez ponerlo mismo trabajador/a se habían transcurrido cuatro años desde el fin de la anterior excedencia.

**b) Excedencia por cuidado de familiares.-** El trabajador/a tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia por tiempo no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo/la, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, y en los supuestos de guardia con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo el personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta lo segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año de excedencia por cuidado de familiares, si tendrá derecho a la reserva del propio puesto de trabajo y durante el resto de tiempo de excedencia se tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En todo caso todo el período de excedencia por cuidado de familiares será computable a los efectos de antigüedad.

No obstante el anterior, si el trabajador/a forma parte de una/una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo será hasta un máximo de 15 meses cuando sea una/una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial.

**c) Cuestiones comunes.-** Durante los períodos de excedencia no se podrá realizar actividad alguna que suponga concurrencia o competencia con la empresa.

Salvo en los supuestos de excedencia voluntaria, para los que se prevé una/una regulación específica de plazo de preaviso, en los casos en los que alguien quiera hacer uso de su derecho a la excedencia, habrá de solicitar el a la empresa con una/una antelación mínima de tres meses a la fecha en que pretenda pasar la situación de excedencia, salvo en los casos fortuitos que no habían podido preverse con antelación, en los que el plazo de preaviso se reducirá a 15 días.

**Artículo 14.º.- Protección de la vida familiar.-** Sin perjuicio del regulado al respeto en el vigente Estatuto de los Trabajadores se establecen, para el ámbito de aplicación del presente Convenio, las siguientes previsiones en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

**a) Suspensión con reserva del puesto de trabajo.-** Será de aplicación el establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores para las suspensiones por nacimiento y cuidado del menor; por adopción, guardia con fines de adopción y acogimiento; y por riesgo durante el embarazo o durante la, que darán derecho al cobro del subsidio o prestación correspondiente al cargo del INSS.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, de conformidad con el previsto en el artículo 45.1 n) del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a suspender el contrato de trabajo teniendo la suspensión una/una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses excepto que de las actuaciones de tutela judicial resultara que se requiere la continuidad de la suspensión.

**b) Acumulación de la lactancia de hijo menor de nueve meses.-** El trabajador/la, por su voluntad, podrá acumular el permiso por lactancia que se prevé en el artículo 11.11 del presente Convenio en un período de 17 días naturales.

**c) Reducción de la jornada por guardia legal de menores y otros supuestos.-** En los supuestos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (guardia legal de menores o cuidado de familiares) el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una/una reducción de la jornada diaria, con la merma proporcional del salario, en los términos previstos en tal artículo.

A mayores, en el ámbito de aplicación del presente Convenio el trabajador o trabajadora tendrá derecho la una/una reducción de la jornada de trabajo diaria en los tenérmelos temporales y salariales previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores por cuidado directo de menor hasta que este cumpla 14 años.

**d) Reducción de la jornada por nacimiento de hijos/las prematuros o que deban permanecer hospitalizados.-** En estos casos la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una/una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la merma proporcional del salario.

**e) Reducción de la jornada de la trabajadora víctima de violencia de género.-** La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada, con merma proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se empleen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona trabajadora.

#### **Artículo 15.º.- Salario base.-**

##### Incremento salarial

Se pacta, para el período que va desde lo 1 de enero a 31 de diciembre de 2022, un incremento sobre los salarios vigentes en el año 2021 de un 5,7%, incremento que no tendrá efectos retroactivos, sirviendo únicamente de base para la aplicación del incremento del año 2023, lo eres sin perjuicio del previsto en el presente artículo con relación a la prima de convenio. A los efectos de conocer el resultado de dicho incremento y, por lo tanto, los salarios sobre los que se aplica el incremento del año 2023, si adjunta al presente Convenio, cómo Anexo I, la tabla salarial del año 2022.

Para el período que va desde lo 1 de enero a 31 de diciembre de 2023 el salario de convenio será, para cada uno de los grupos y niveles, el previsto en el Anexo II del presente Convenio, resultado de aplicar incremento del 4% sobre los salarios de la anualidad 2022.

Para el período que va desde lo 1 de enero a 31 de diciembre de 2024 el salario de convenio será, para cada uno de los grupos y niveles, el previsto en el Anexo III del presente Convenio, resultado de aplicar incremento del 3,5% sobre los salarios de la anualidad 2023.

Para el período que va desde lo 1 de enero a 31 de diciembre de 2025 el salario de convenio será, para cada uno de los grupos y niveles, el previsto en el Anexo IV del presente Convenio, resultado de aplicar incremento del 3,5% sobre los salarios de la anualidad 2024.

##### Prima de convenio

Con independencia y sin perjuicio de los incrementos salariales pactados en el presente artículo, si establece una/una prima de convenio por importe de 780,00€ que afectará a todo el personal que a 31 de diciembre de 2022 tenga una/una antigüedad en la empresa de, a lo menos, un año, preste sus servicios a tiempo completo y no percibiera en el año 2022 un salario bruto superior, a lo menos, en 780,00€ en cómputo anual, al salario fijado en este Convenio para la anualidad 2021, teniendo en cuenta los conceptos salariales del Convenio, el concepto *la cuenta convenio* o cualquier otro concepto salarial compensable y absorbible. Serán de aplicación la dicha prima de convenio las siguientes regulaciones:

- A los efectos del devengo de la prima de convenio, en ningún caso se computará cómo salario superior percibido por el trabajador en el año 2022 la mayor retribución percibida a medio de cualesquier concepto económico, sea cuál sea su denominación, que no tenga la consideración de compensable y absorbible.
- En aquellos casos en los que a antigüedad o la jornada fueran inferiores a las mencionadas anteriormente, el personal trabajador percibirá la prima de convenio en su parte proporcional.
- En aquellos casos en los que el personal trabajador percibiera en el año 2022 un salario superior al fijado en este Convenio para el año 2021, sin alcanzar el exceso de 780,00€, el trabajador/a percibirá cómo prima de convenio a diferencia hasta alcanzar el diferencial de los 780,00€.
- La prima de convenio tiene carácter no consolidable, por lo que no formará parte de futuros incrementos/negociaciones, y se abonará una/una sola vez durante la vigencia de este Convenio.
- La prima de convenio devengarse a la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo se abonará en un so pago, junto con el resto de los haber de la nómina, dentro de los dos meses siguientes a la publicación.

##### Revisión salarial

Estableciera, para el conjunto de vigencia del presente Convenio, isto es, para la vigencia 2022-2025, una/una cláusula de revisión de manera que, si a suma del IPC real de cada uno de estas anualidades supera la suma de

los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para las mismas anualidades, se hará una/una revisión salarial en el exceso de dicha cifra, que no tendrá efectos retroactivos, sirviendo de base para aplicar el incremento que se pacte para el año 2026.

#### Retrasos

Los retrasos por diferencias de salarios consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán a los trabajadores/las en el plazo de dos meses a contar desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

No obstante el anterior, para el caso de que tenga lugar la extinción del contrato de trabajo de un trabajador o trabajadora dentro de este período de abono de los retrasos del Convenio, dichos retrasos serán abonados conjuntamente con la liquidación de salarios correspondiente, sin perjuicio de que tenga lugar la cotización de estos retrasos conjuntamente con la del resto de trabajadores/las de la empresa conforme al plazo establecido en el párrafo anterior:-

**Artículo 16.º.- Antigüedad Consolidada.-** Habida cuenta de la modificación pactada en el Convenio Colectivo para el año 1997 en relación a los aumentos periódicos por año de servicio en la empresa que se venían devengando hasta el año 1997 por porcentajes según años de antigüedad en la empresa, modificación que supuso la desaparición de este concepto a partir del año 1997 con el fin de favorecer la permanencia de los trabajadores, con el mantenimiento de las cantidades que se venían percibiendo por este concepto a 31 de Diciembre de 1997, durante la vigencia del presente Convenio figurará en la nómina o recibo de salarios el concepto de "antigüedad consolidada", no sujeto a incrementos, para aquellos trabajadores que sha lo venían percibiendo.

**Artículo 17.º.- Gratificaciones extraordinarias.-** Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá tres pagas o gratificaciones extraordinarias, consistentes en una/una mensualidad del salario base y "antigüedad consolidada" de los salarios del presente Convenio correspondientes al año en el que se devengan.

Las pagas extraordinarias serán abonadas de la siguiente manera:

- Paga extraordinaria de marzo: Si devenga de 1 de enero a 31 de diciembre de cada anualidad, abonándose dentro del primero trimestre de la anualidad siguiente por el importe proporcional al tiempo de trabajo de la anualidad anterior.
- Paga extraordinaria de julio: Se abonará el 15 de julio de cada anualidad.
- Paga extraordinaria de Navidad: Se abonará el 22 de diciembre de cada anualidad.

El importe de las dichas gratificaciones se devengará en proporción al tiempo de trabajo, computándose como tal el correspondiente la enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y otros servicios retribuidos.

**Artículo 18.º.- Quebranto de moneda.-** El personal que tenga la responsabilidad de efectuar operaciones monetarias por cuenta de la empresa tendrá derecho la una/una compensación por quebranto de moneda en el importe mensual que se señala a continuación para cada anualidad:

2022: 25,65 euros

2023: 28,00 euros

2024: 29,00 euros

2025: 30,00 euros

**Artículo 19.º.- Trabajo en domingos y festivos.-** El personal que trabaje en domingos y festivos percibirá una/una retribución, incluido el salario habitual, que a continuación se señala por cada jornada completa para cada anualidad:

2022: 116,76 euros

2023: 125,00 euros

2024: 129,00 euros

2025: 134,00 euros

**Artículo 20.º.- Trabajadores/las en cámaras de congelación y conductores/as-repartidores/as en vehículos frigoríficos.-** Quien trabaje en cámaras de congelación, con independencia de que sea dotado de piezas de ropa adecuadas a su cometido así como de los Epis (equipos de protección individual) que resulten de la evaluación de riesgos laborales, percibirá una/una gratificación del 25% de su salario base siempre y cuando trabaje más del 25% de su jornada en dichas cámaras.

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

**Artículo 21.º.- Dietas y kilometraje.-** El personal con pleno derecho a dieta percibirá, a la elección de la empresa, bien gastos a justificar, bien los importes por dieta completa y media ayuda (almuerzo o cena) que se señalan a continuación:

Dieta completa: 51,89€. A partir de 1 de enero de 2024 el importe de la dieta completa será de 53,00€.

Media dieta: 15,57€

Quien, por necesidades del servicio, tenga que desplazarse fuera del lugar donde radique su centro de trabajo empleando su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad de 0,19 euros/kilómetro.

En caso de que, durante la vigencia del presente Convenio, si modificara el límite del kilometraje no grabado por el IRPF y no cotizable –en la actualidad 0,19€/kilómetro-, si revisará la cuantía del kilometraje previsto en el presente artículo hasta alcanzar el nuevo límite no grabado.

Esta indemnización no operará cuando se trate del desplazamiento que el trabajador tenga que realizar a su centro de trabajo para prestar servicios en este.

**Artículo 22.º.- Nocturnidad.-** Los trabajadores que presten servicios en horario nocturno (entre las 22 y las 6 horas) percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 20% del salario base correspondiente al grupo profesional que se abonará en proporción al tiempo trabajado en dicha situación.

Dicho plus operará únicamente en los supuestos en los que a lo menos un 25% de la jornada del trabajador tenga lugar en horario nocturno.

**Artículo 23.º.- Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.-** Las empresas completarán las prestaciones de IT ata el cien por cien del salario real en los siguientes casos:

- a) Accidente de trabajo y enfermedad profesional, desde el día siguiente al inicio de la baja.
- b) Hospitalización del trabajador, desde que comience hasta que finalice esta.
- c) Hospitalización domiciliaria del trabajador, desde que comience hasta que finalice esta.
- d) Intervención quirúrgica, desde el inicio de la hospitalización hasta que finalice esta y los 14 días siguientes, que tendrán la consideración de días de convalecencia.

Las empresas completarán las prestaciones de IT ata el cien por cien del salario de Convenio para cada categoría profesional a partir de los 50 días del comienzo de la IT por enfermedad común o accidente no laboral.

#### **Artículo 24.º.-Jubilación parcial**

Las empresas y el personal trabajador podrán acordar la jubilación parcial siempre que se cumplan los requisitos legalmente previstos en materia de edad, antigüedad en la empresa, período de carencia y otros. En estos supuestos, la empresa y el personal trabajador podrán, de mutuo acuerdo, acumular la jornada que subsista para el trabajador/a parcialmente jubilado anualmente a jornadas completas, sea en un único plazo o en varios plazos temporales.

#### **Artículo 25.º.- Modalidades de contratación.-**

a) Contratos de formación en alternancia.- La retribución de los trabajadores/las contratados para la formación en alternancia será como mínimo del 90% y del 95%, respectivamente durante lo primero y según año de Contrato, del salario del grupo profesional en el que se estén formando, en proporción al tiempo de prestación de trabajo en la empresa. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contratos formativo para la obtención de la práctica profesional.- La duración de este contrato no podrá superar los 12 meses. La retribución de los trabajadores/las con un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional será del 90% del salario del grupo profesional del que hagan prácticas.

C) Contratos de duración determinada regulados en el Artículo 15.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.-

Estos contratos podrán celebrarse con una/una duración máxima de 12 meses.

D) Contrato a tiempo parcial.-

La regulación de esta modalidad contractual vendrá determinada por el establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especificaciones:

- En aquellos supuestos en los que a jornada a tiempo parcial exceda de cuatro horas diarias, la jornada se hará de manera continuada.
- Con el objetivo de que las personas contratadas a tiempo parcial que estén interesadas y vengán realizando horas complementarias podan ampliar su jornada semanal, si les reconoce el derecho a solicitar la consolidación como jornada del 50% de las horas complementarias realizadas, por motivos estructurales, de

la media en los últimos 15 meses, siempre que el trabajador/a había realizado horas complementarias, por dicha causa, la lo menos durante 12 meses en ese mismo período.

**Artículo 26.º.- Indemnización por fin de contratos temporales.-** A La finalización de los contratos temporales, excepto los de interinidad, si tendrá derecho a percibir indemnización en la cuantía establecida en la legislación vigente.

No habrá derecho al cobro de la indemnización prevista en el presente artículo si el personal rescindiera voluntariamente su contrato de trabajo o sí, finalizado el contrato, continuara en la empresa con un contrato indefinido.

**Artículo 27.º.- Compromiso de empleo estable.-** Con el fin de alcanzar una/una mayor estabilidad en el empleo, las partes asonantes acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo un plantel fijo mínimo en las empresas de madres de 5 trabajadores/las y hasta 30 trabajadores/las del 60% y, en las empresas de más de 30 trabajadores/las del 70%.

A los efectos del cálculo del plantel fijo de las empresas, se tomará en cuenta la media de los últimos 24 meses.

Se exceptúan del previsto en el presente artículo las empresas de nueva creación y las empresas que durante la vigencia del Convenio incrementen su plantel total de modo significativo, entendiéndose que tiene lugar incremento significativo cuando incrementen el número de trabajadores de la empresa la lo menos en un 30%.

Las empresas exceptuadas conforme al previsto en el párrafo anterior contarán con un período de carencia de dos años para el cumplimiento del plantel fijo mínimo de manera que, al cumplirse 3 años, bien desde la creación de la empresa, bien desde el incremento significativo del empleo, dichas empresas habrán de cumplir el plantel fijo mínimo tomándose cómo referencia la media del plantel fijo de los últimos 12 meses.

**Artículo 28.º.- Cese voluntario.-** Cuando una/una persona de la organización desee cesar de manera voluntaria en la empresa, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la empresa con una/una antelación mínima de 15 días. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

Si el contrato de trabajo es de duración determinada superior al año, a parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una/una antelación mínima de 15 días. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

El previsto en el presente artículo no operará en el caso de cese o terminación de contrato durante el período de prueba.

**Artículo 29.º.- Derechos sindicales.-** Las empresas pondrán a disposición de los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, el oportuno tablero de anuncios para uso sin perjuicio de poder mantenerlo para otros en los que así se haya autorizado.

Las empresas podrán deducir, a través de la nómina, las cuotas correspondientes a los afiliados de las Centrales Sindicales firmantes del presente convenio. Los interesados deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa.

**Artículo 30.º.- Póliza de Seguros.-** Las empresas están obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, una/una póliza de seguros que cubra, en los casos de Accidente Laboral con resultado de muerte e invalidez permanente total, absoluta y grande invalidez, la cuantía de 26.000 euros.

A referida póliza solamente abarcará los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma.

A los efectos de este artículo, a calificación de accidente de trabajo y el grado de invalidez, será a que fijen los órganos administrativos o, en su caso jurisdiccionales competentes.

Las indemnizaciones que sean percibidas con cargo a la póliza que se regula en este artículo, se considerarán entregadas la cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo la empresa, compensándose ata dónde aquellas alcancen.

**Artículo 31.º.- Régimen Disciplinario.-**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/la, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.

3. Toda falta cometida por los/las trabajadores/las se clasificará en leve, grabe o muy grabe.

4. La falta, sea cuál había sido la suya calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/las, si los había habido.

Graduación de las faltas.

1. Si considerarán cómo faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) A no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se había acreditado la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que lo eres no había causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuio caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perxudiquen gravemente a imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se había tenido a cargo o fuera responsable y que produzcan deterioros leves de este.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Si considerarán cómo faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) Lo entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que habían tenido incidente en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perxuizo del previsto en la letra d del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador/la, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a los órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o descuido en el trabajo, salvo que de ellas habían derivado perxuizos graves a la empresa, habían causado averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bien de la empresa o habían comportado riesgo de accidente para las personas, en cuios casos serán consideradas cómo faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los daños o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de eslabón se había derivado un perxuizo grave a la empresa.
- h) La realización sin lo oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bien de la empresa para los que no había estado autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso había sido de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perxuizo para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, había mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de iso no se había derivado perxuizo grave para las personas o las cosas.
- m) La merma del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que había mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Si considerarán cómo faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bien propiedad de la empresa, de compañeros o de otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualesquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía se repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La merma voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en el caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por los que desempeñan funciones de mando.
- k) Lo acoso sexual y moral.
- l) A reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1d y 2l y m del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al punto de la comisión del hecho, el trabajador había sido sancionado dos o más veces por faltas **graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.**

#### Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los apartados anteriores son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escritura y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes, y desdoblado disciplinario.

2. La prescripción de las sanciones se producirá al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

**Artículo 32.º.- Comisión de Salud Laboral.-** Las partes firmantes acuerdan constituir una/una Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Salud Laboral, integrada por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del convenio y un número de representantes de la Asociación de Empresarios de Comercio de Alimentación de Lugo igual al total de las Centrales Sindicales.

Ámbas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas, previa convocatoria de la cualesquiera de las partes con 15 días de antelación.

Las funciones básicas de la Comisión de Salud Laboral tendrán como objetivos prioritarios:

- 1º.- Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la previsión de los riesgos profesionales en el ámbito del sector.
- 2º.- Prestar asesoramiento a los empresarios/las y trabajadores/las para evitar y/o reducir los riesgos que atenten a la integridad física y salud de los trabajadores.
- 3º.- Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de seguridad e higiene dicten los Organismos especializados en esta materia.
- 4º.- Solicitar informes sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que realicen los trabajadores de este sector.

Cuanto otras funciones la Comisión se atribuya orientadas al desarrollo y mejora de la seguridad e higiene en el trabajo en el sector en la provincia de Lugo.

#### Artículo 33.º.- Movilidad Geográfica.-

- a).- Desplazamiento.- las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en el se presten servicios, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas o de producción.

b).- Traslado.- se entiende por traslado el desplazamiento a otro centro de trabajo que implique un cambio de domicilio. Se entiende que un desplazamiento implica cambio de domicilio cuando el centro de trabajo de nuevo destino te diste más de 35 kilómetros de su centro de trabajo actual o de su domicilio actual. Los traslados referidos en este apartado no podrán ser utilizados para el relevo de trabajadores en situación de Incapacidad Temporal -I.T.-.

Para los supuestos de traslado de personal por los motivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes mecanismos:

- Posibilidad de acudir a los mecanismo del AGA se existe desacuerdo por parte del trabajador afectado con los motivos alegados por la empresa.
- Recuperación del puesto de trabajo en el caso de laudo o sentencia favorable al trabajador.
- Preaviso de 30 días de antelación.
- Plazo de incorporación al nuevo centro de trabajo de 15 días.
- Los traslados en el tendrán una/una duración inferior a 12 meses en un período de 3 años.
- Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, lo otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad.

Los casos de traslado darán lugar al devengo por la persona trasladada de los siguientes conceptos compensatorios:

- Billeto para el trabajador y los familiares que vivan a sus expensas.
- Transporte de mobiliario, ropa y utensilios del hogar.
- Indemnización consistente en dos veces el salario base mensual de su categoría profesional, en un único pago.
- Compensación durante doce meses de la diferencia del coste de la vivienda en alquiler (vivienda de las mismas características).
- Notificada la decisión de traslado, el trabajador podrá optar por la extinción de su contrato percibiendo una/una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, rateándose por meses los períodos inferiores al año, y con un máximo de 12 mensualidades.

**Artículo 34.º.- Clasificación del personal.-** El personal al servicio de las empresas afectadas por este convenio colectivo queda encuadrado en algunos de los siguientes grupos profesionales en función de los diferentes factores de encuadramiento profesional.

Las definiciones contenidas para cada grupo profesional no son exhaustivas sino meramente enunciativas.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

- I. Conocimientos.-Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- II. Iniciativa/autonomía.-Factor en el que se tiene en cuenta a mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desarrollo de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como a de improvisar soluciones a los mismos.
- III. Complejidad.-Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.
- IV. Responsabilidad.-Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- V. Mando.-ES el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, firmadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

#### 1.- Grupos Profesionales

##### Grupo I:

Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores/las que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, prácticas normativas y procedimientos amplios, con alto grado de autonomía a partir de directrices generales.

Se integra en este grupo profesional al personal que ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Gestiona y supervisa los recursos humanos a su cargo orientándolos hacia el logro de los objetivos, y ejerce funciones de responsabilidad sobre organizaciones complejas, en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general, informando acerca de las normas de seguridad y velando por su cumplimiento.

Ejercen la supervisión al nivel de mandos intermedios, al fin de conseguir los objetivos operacionales marcados.

Puestos de trabajo indicativos:

Nivel La: directores/las generales

Nivel B: jefes/las de división

Nivel C: encargados/las generales; jefes/las de personal; jefes/las de compras; jefes/las de ventas

Grupo II:

Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores/as cuya actividad se desarrolla bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, y para cuyo desarrollo se requiere una pericia o habilidad sistemática en actividades y/o procesos técnicos, comerciales, informáticos o administrativos, estando o no estandarizados.

Si integra en este grupo profesional, el personal con titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementadas con estudios específicos, y aquellas otras con formación teórica, o adquiridas en la práctica, hasta un nivel equivalente a titulado medio o similar.

Realizan por definición las mismas tareas del grupo III, pero con absoluta autonomía, ya que con el superior evalúan el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales, pero no así los métodos los cuáles son decididos autónomamente.

Todo lo anterior comporta un gran aporte de los conocimientos personales técnicos, necesitando identificar la información que requiere el desempeño del trabajo, y ejecutar acciones que conduzcan a la aparición de la información y a su tratamiento.

Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación idónea, que permita la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una/una organización simple.

Puestos de trabajo indicativos:

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

Nivel B: jefes/as de sucursal o supermercado; jefes/as de almacén; jefes/as de grupo; jefes/as de sección administrativa

Nivel C: encargados/las de establecimiento; vendedores/las; compradores/as; jefes/as de sección servicios

Grupo III:

Si integra en este grupo el personal que ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización, y conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores.

Las funciones pueden implicar desconforta temporal o esfuerzo físico.

En consecuencia realiza también las tareas básicas del oficio o puesto desempeñado en el grupo IV, pero la aplicación de sus conocimientos añade valor en la manipulación del producto.

El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos, a la vez que pueden coordinar las tareas de un equipo participando en la ejecución de las mismas.

Puestos de trabajo indicativos:

Nivel A: dependientes; oficiales administrativos; operadores/las de máquinas contables; contables

Nivel B: Corredores de plaza; vigilantes; profesionales de oficio de 1ª; cobradores/las

Nivel C: Profesionales de oficio de 2ª

En el caso de realización de tareas que impliquen la conducción de vehículos, la adscripción al Nivel B) requerirá estar en posesión del permiso de conducir de 1ª especial o 1.ª, mientras que la adscripción al Nivel C) requerirá estar en posesión del permiso de conducir de 2ª o 3.ª clase. En ambos casos las tareas abarcarán la conservación del vehículo, la reparación de pequeñas averías tanto en ruta como en el garaje, el transporte, el cobro y facturación de las mercancías de acuerdo con instrucciones que reciba, y la participación en la carga y descarga.

#### Grupo IV:

Si integra en este grupo profesional el personal que realiza tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención, así como idóneos conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una/una supervisión directa.

Las funciones pueden implicar desconfianza temporal o esfuerzo físico.

Puestos de trabajo indicativos:

Nivel A: ayudantes; auxiliares administrativos; chicos especializados; cajeros

Nivel B: auxiliares de caja

Nivel C: chicos; empaquetadores/las

Los niveles B y C tendrán la consideración de niveles de entrada -en el caso del nivel B para trabajadores de entrada en el Grupo IV con tareas que impliquen la responsabilidad de efectuar operaciones monetarias- accediendo al nivel La a los tres años de experiencia en los niveles de entrada (B y C).

#### 2.- Otras cuestiones generales respecto a la clasificación profesional:

En el caso de encargo de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a tres meses durante un año u ocho durante dos años, si podrá reclamar el ascenso, si a eslabón no obsta lo dispuesto en el convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por el realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar a diferencia salarial correspondiente.

#### 3.- Tabla de equivalencias Grupos Profesionales-Puestos de trabajo indicativos

GRUPO I	Nivel I.A)	Director
	Nivel I.B)	Jefe de División
	Nivel I.C)	Encargado General; Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas
GRUPO II	Nivel II.A)	Jefe de Área, Jefe Administrativo
	Nivel II.B)	Jefe de Sucursal o Superm .; Jefe Almacén, Jefe Grupo, Jefe Secc. Adva .
	Nivel II.C)	Encargado establecimiento, Vendedor, Comprador, Jefe Secc. Serv
GRUPO III	Nivel III.A)	Dependiente, oficial advo u operador máquinas contables, contable
	Nivel III.B)	Corredor de Plaza, Vigilante, Profesional Oficio 1ª, Cobrador
	Nivel III.C)	Profesional Oficio 2ª
GRUPO IV	Nivel IV.A)	Ayudante, Auxiliar advo, Chico especializado, Cajero
	Nivel IV.B)	Auxiliar Caja
	Nivel IV.C)	Chico, Empaquetador

**Artículo 35.º.- Parejas de hecho.-** Las referencias hechas en este Convenio al cónyuge, se entenderán asimismo hechas al compañero/a que, en situación estable y acreditada en el registro correspondiente, conviva con el trabajador/a.

**Artículo 36.º.- Ropa de trabajo.-** A los trabajadores que proceda por exigirles la empresa el uso de uniforme, si les proveerá obligatoriamente al inicio de la relación laboral de dicho uniforme en número de dos uniformidades, reponiéndose estos por unidades en anualidades sucesivas o, en su caso, por cambio en todo o parte del uniforme según temporada.

Tales prendas de trabajo, de uso obligatorio en la jornada laboral, habrán de ser conservadas en correcto estado de higiene.

**Artículo 37.º. Desconexión digital.-** Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

La tal efectos, con carácter general las empresas se comprometen a no enviar mails o mensajes profesionales había sido del horario de trabajo salvo en los casos de concurrencia de situaciones o circunstancias imprevistas que habían hecho imposible la remisión del mensaje dentro de la jornada de trabajo, y siempre que el mensaje no pueda esperar, por razones organizativas de carácter urgente, a la siguiente jornada de trabajo. En ningún caso tendrá la consideración de vulneración del previsto en el presente artículo la remisión de mails o mensajes para el envío de documentación periódica (recibos de salarios o similares) o de contenido informativo general ni la remisión de mails o mensajes la aquellas personas trabajadoras que estén a la disposición de la empresa y perciban por eslabón una/una retribución, entendiéndose que a persona tendrá el deber de atender las comunicaciones de la empresa de conformidad con las normas que regulen el régimen de disponibilidad.

Había sido de las excepciones indicadas en el párrafo anterior, se reconoce el derecho del trabajador/a no responder al mensaje profesional remitido había sido del horario de trabajo, no pudiéndose adoptar cualesquier medida disciplinaria o desnudo que tenga cómo base a no atención de las comunicaciones había sido de la jornada laboral.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Igualdad y Violencia de Género**

##### Igualdad

1.- Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualesquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una/una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2.- Conforme al indicado, los derechos y obligaciones establecidas en la legislación laboral y en este Convenio afectarán por igual al hombre y a la mujer y las empresas vendrán obligadas a pagar, por igual trabajo, los mismos salarios y complementos sin discriminación de sexo.

A los efectos de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas no se computarán cómo faltas de asistencia las de los trabajadores en período de licencia por maternidad.

3.- En las empresas de madres de 50 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

4.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

5.- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6.- Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en tener de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una/una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales acomodadas respecto de determinados centros de trabajo.

### Violencia de género

Las partes firmantes, en ánimo de contribuir a la lucha contra la violencia de género hacen expresamente suya cualesquier modificación legal tendente a evitar esta lacra social y, en este ánimo, incorporan al convenio las disposiciones en materia de relaciones laborales contenidas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con merma proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que a empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tal supuesto, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una/una duración inicial de seis meses, durante los cuáles la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá a mencionada obligación de reserva.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo a consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una/una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultara que a efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo a consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos de la letra d) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Protocolo de actuación contra lo acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico**

Las partes firmantes de este convenio, empresarios y sindicatos, manifiestan su más profundo rechazo la cualesquier tipo de situación, actitudes y comportamientos de acoso sexual o acoso por razón de sexo o psicológico.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen así, a actuar de manera efectiva, poniendo en marcha los mecanismos necesarios para conseguir que los lugares de trabajo estén libres de situaciones de acoso tanto el sexual, por razón de sexo o psicológico, mediante el establecimiento de medidas preventivas y los procedimientos específicos descritos en este convenio.

Con cuyo objeto, se acuerda regular a través de un protocolo, la cual consta como Anexo I a este convenio, aquellas situaciones constitutivas de acoso en el ámbito laboral, según las definiciones contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, así como las medidas para implantar tanto para prevenir como para dar solución a las reclamaciones que se produzcan por tal concepto, en el ámbito de las empresas.

Las actuaciones dispuestas llevarán a cabo con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa laboral de referencia y las declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## **ANEXO I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA Lo ACOSO SEXUAL, Lo ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO PSICOLÓGICO**

### Definición:

1. Lo acoso sexual es cualesquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una/una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualesquier comportamiento realizado en función del sexo de una/una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se consideran en todo caso discriminatorios lo acoso sexual y lo acoso por razón de sexo.

3.- Acoso psicológico en el trabajo: A los efectos del establecido en el presente procedimiento, se considera acoso psicológico o moral aquella situación en la que una/una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, mjar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a entorno laboral.

Puede dirigirse frente a un trabajador/para subordinado (acoso descendiente), contra un compañero de trabajo (acoso horizontal) o mismo contra un superior jerárquico (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- Intención de dañar
- Persistencia en el tiempo
- Vulneración de derechos fundamentales de la víctima

### Medidas preventivas:

Se establecen cómo medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1.- Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

2.- Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encargo a mandos y directivos.

3.- Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todo el personal y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando el más ampliamente posible dentro da empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablero de anuncios, Internet, intranet, etc.).

### Procedimiento de actuación:

Se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas cómo psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciantes y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, se designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado al personal para su conocimiento, en todo caso se entenderá que a persona encargada es aquella que ostente la responsabilidad en la empresa, en materia de personal.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos, tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escritura, por parte de la persona víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En el caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo esta, en última instancia, si quiere que a misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

#### Procedimiento informal:

De forma verbal la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quién ella considere oportuno: a la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa (Responsable de Recursos Humanos), a la dirección de la empresa y/o a los/ las representantes sindicales.

En atención a que lo que se pretende es que a conducta indeseada cese, se procederá, con el fin de que, con la mayor brevedad posible, por la Dirección de la empresa, se proceda a advertir a la persona que fue acusado/la de cometer acoso, que dicta conducta está prohibida en la empresa, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en el trabajo, requiriéndole para que, de ser cierto, proceda a poner inmediatamente fin a misma.

Si la víctima no queda satisfecha con la resolución adoptada, podrá solicitar la apertura del procedimiento formal.

En todo caso, de este procedimiento informal se remitirá informe a la dirección de la empresa.

#### Procedimiento formal:

Cómo mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte de la persona víctima o tercera persona concedora de los hechos.

Se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de la dirección de la empresa y/o de los/ las representantes sindicales.

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y si a denuncia la interponen una/una tercera persona, esta deberá también identificarse. Asimismo, deberá constar una/una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Recibida la denuncia, se procederá la apertura expediente informativo, en el cuál el Instructor será el responsable del tratamiento de estos casos, y el secretario un representante legal de los trabajadores, para el caso que lo haber, en su defecto un trabajador designado por el Responsable.

Para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir del inicio de la instrucción.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y acosador, compartan espacio, ni tiempo laboral, si estas medidas fueran posibles. En cualesquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que a víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

#### Régimen disciplinario:

La constatación de la existencia de acoso, en cualesquiera de las modalidades descritas en el presente protocolo, será considerado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y se sancionará, atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

#### Régimen de incompatibilidades:

En caso de que cualesquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado/la) tuviera una/una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una/una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en los que esta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que lo de la persona denunciante o denunciada/o, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

#### Protección de datos:

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de la misma.

<b>ANEXO I</b>			
<b>TABLA SALARIAL 2022</b>			
<b>CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN LUGO</b>			
Vigencia: Desde 01/01/2023			
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.330,28	19.954,20
	Nivel B)	1.266,18	18.992,70
	Nivel C)	1.250,18	18.752,70
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.210,59	18.158,85
	Nivel B)	1.176,73	17.650,95
	Nivel C)	1.116,34	16.745,10
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.111,57	16.673,55
	Nivel B)	1.096,49	16.447,35
	Nivel C)	1.058,07	15.871,05
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	1.023,97	15.359,55
	Nivel B)	1.000,95	15.014,25
	Nivel C)	983,11	14.746,65

<b>ANEXO II</b>			
<b>TABLA SALARIAL 2023</b>			
<b>CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN LUGO</b>			
Vigencia: 01/01/2023 a 31/12/2023			
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.383,49	20.752,35
	Nivel B)	1.316,83	19.752,45

	Nivel C)	1.300,19	19.502,85
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.259,01	18.885,15
	Nivel B)	1.223,80	18.357,00
	Nivel C)	1.160,99	17.414,85
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.156,03	17.340,45
	Nivel B)	1.140,35	17.105,25
	Nivel C)	1.100,39	16.505,85
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	1.064,93	15.973,95
	Nivel B)	1.040,99	15.614,85
	Nivel C)	1.022,43	15.336,45

<b>ANEXO III</b>			
<b>TABLA SALARIAL 2024</b>			
<b>CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN LUGO</b>			
Vigencia: 01/01/2024 a 31/12/2024			
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.431,91	21.478,65
	Nivel B)	1.362,92	20.443,80
	Nivel C)	1.345,70	20.185,50
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.303,08	19.546,20
	Nivel B)	1.266,63	18.999,45
	Nivel C)	1.201,62	18.024,30
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.196,49	17.947,35

	Nivel B)	1.180,26	17.703,90
	Nivel C)	1.138,90	17.083,50
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	1.102,20	16.533,00
	Nivel B)	1.077,42	16.161,30
	Nivel C)	1.058,22	15.873,30

<b>ANEXO IV</b>			
<b>TABLA SALARIAL 2025</b>			
<b>CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN LUGO</b>			
Vigencia: 01/01/2025 a 31/12/2025			
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.482,03	22.230,45
	Nivel B)	1.410,62	21.159,30
	Nivel C)	1.392,80	20.892,00
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.348,69	20.230,35
	Nivel B)	1.310,96	19.664,40
	Nivel C)	1.243,68	18.655,20
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.238,37	18.575,55
	Nivel B)	1.221,57	18.323,55
	Nivel C)	1.178,76	17.681,40
		Sueldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	1.140,78	17.111,70
	Nivel B)	1.115,13	16.726,95
	Nivel C)	1.095,26	16.428,90

Lugo, 23 de agosto de 2023.- La Jefa Territorial, Pilar Fernández López.

## AYUNTAMIENTOS

### ABADÍN

#### *Anuncio*

#### **Exposición pública y anuncio de cobro - Padrón Fiscal Servicio de Ayuda en el Hogar - Julio**

La Xunta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Abadín en sesión común celebrada el 21.08.2023 aprobó inicialmente el Padrón Fiscal del Servicio de Ayuda en el Hogar correspondiente al mes de julio de 2023, tanto en la modalidad básica como de dependencia.

Segundo lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, por medio del presente se ponen en conocimiento de los contribuyentes obligados a su pago, que disponen de un plazo de QUINCE (15) días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, al objeto de que puedan ser examinados y presentar las reclamaciones que estimen pertinentes, entendiéndose elevados a definitivos si, transcurrido el plazo de exposición pública, no se había formulado ninguna reclamación.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante el Alcalde - Presidente, en el plazo de UN (1) mes, contado desde la fecha de finalización del período de exposición pública de este padrón fiscal en el Boletín Oficial de la Provincia. Contra la resolución del recurso de reposición, no cabrá de nuevo dicho recurso.

Contra la resolución del recurso de reposición, expresa o tácita, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado del Contencioso-Administrativo de Lugo, en los plazos señalados en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. No obstante, podrán interponer cualquier otro recurso que consideren oportuno.

#### **Anuncio de cobro**

De conformidad con el dispuesto en el artículos 24 y 25 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por lo que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se fija como plazo de ingreso, en período voluntario, DOS (2) meses a contar desde el día al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Para el cobramiento de los mismos, los contribuyentes que tengan domiciliados los recibos, estos les serán cargados en las cuentas bancarias designadas. Para los demás contribuyentes, los recibos les serán enviados a la dirección fiscal del sujeto pasivo por correo postal para que puedan efectuar su pago en cualesquier oficina de las entidades bancarias radicadas en el término municipal.

Transcurrido el plazo de pago en período voluntario, se iniciará el período ejecutivo que determina la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del período ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y en su caso, de las costas del procedimiento.

La presente publicación, en los dos supuestos, de anuncio de exposición al público de los padrones y anuncio de cobro en fase voluntaria, tiene el carácter de notificación colectiva, al amparo de lo establecido en el artículo 102 de la dicha Ley 58/2003.

Abadín, 22 de agosto de 2023.- El Alcalde-Presidente, José María López Rancaño.

## MONDOÑEDO

### *Anuncio*

La Xunta de Gobierno del Ayuntamiento de Mondoñedo, en la sesión celebrada el 17 de agosto de 2023 adoptó, entre otros, el acuerdo que literalmente dice:

#### **APERTURA DE La BOLSA DE AUXILIARES DE AYUDA EN EL HOGAR VIGENTE DEL AYUNTAMIENTO DE MONDOÑEDO**

Mediante Resolución de la Alcaldía núm. 2023-0085, de 31 de marzo de 2023, el Alcalde abogó la competencia para sí de la Xunta de Gobierno Local, ante la imposibilidad de su celebración y se aprobó la CONVOCATORIA Y BASES QUE REGIRÁN La CONTRATACIÓN Y La CONSTITUCIÓN DE UNA/UNA BOLSA DE EMPLEO PARA La SELECCIÓN, POR CONCURSO-OPOSICIÓN, DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL, PARA La ARENA DE

**SERVICIOS SOCIALES DEL AYUNTAMIENTO DE MONDOÑEDO PARA La PRESTACIÓN DEL SERVICIO DEL SAF (SERVICIO DE AYUDA EN EL HOGAR PARA PERSONAS DEPENDIENTES Y PRESTACIÓN BÁSICA).**

El 8 de abril, se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo núm. 80, el anuncio de la dicha convocatoria y de las bases que regulaban este proceso selectivo.

Tal y como se aprobó en la citada Resolución esta bolsa estará vigente por un período de 2 años desde el día siguiente al de la publicación en el BOP, esto es, hasta lo 8 de abril de 2025.

Tal y como consta en el Informe de la Trabajadora Social de 10 de agosto de 2023, en los meses de mayo y de junio de 2023 estaba previsto contratar a través de esta bolsa, 4 personas, para cubrir las vacaciones de las trabajadoras titulares del Servicio de Ayuda en el Hogar. De esas 4 contrataciones solo se pudieron cubrir 3 mediante la bolsa. Las dos personas que estaban incluidas en esta, renunciaron a ocupar lo puesto que faltaba para cubrir las vacaciones.

Actualmente el ayuntamiento tiene de baja por Incapacidad Temporal a 2 Auxiliares del SAF, y recién hubo 1 noticia Auxiliar que causó baja por un motivo característico a través de la Mutua, por lo que se fijó un nuevo llamamiento a las personas incluidas en la bolsa, renunciando de nuevo las dos personas incluidas en esta.

Próximamente, va a ser necesario la contratación como mínimo de dos Auxiliar más para cubrir las necesidades del SAF.

A la vista del anterior y con el fin de mantener un servicio de calidad, la Xunta de Gobierno Local, por unanimidad de sus miembros, en votación común,

**ACUERDA:**

**PRIMERO.-** Basándose en la cláusula décima, alineado 6, de la Resolución de la Alcaldía 2023-0085, de 31 de marzo de 2023, por la que se aprueba la Convocatoria y Bases que regirán la contratación y la constitución de una/una bolsa de empleo para la selección, por concurso-oposición, de personal laboral temporal, para el área de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Mondoñedo para la prestación del servicio del SAF (servicio de ayuda en el hogar para personas dependientes y prestación básica), se disponen la apertura de la bolsa por un plazo de 5 días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

**SEGUNDO.-** Publicar el presente Acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo a los efectos oportunos. A efectos informativos se publicará en el tablero de anuncios de la sede electrónica del ayuntamiento de mondoñedo (<https://mondonedo.sedelectronica.gal/>) la convocatoria y las bases de la bolsa vigente, así como el presente acuerdo."

Mondoñedo, 17 de agosto de 2023.- El Alcalde-Presidente, Manuel Ángel Otero Legide.

R. 2683

**RIBADEO***Anuncio***MODIFICACION PRESUPUESTARIA 42/2023. SUPLEMENTO DE CREDITO 05/2023**

El Pleno del Ayuntamiento de Ribadeo, en sesión que se llevó a cabo el día 22/08/2023 acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos núm. 42/2023 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito por importe de 163.607,77 €

En cumplimiento del dispuesto en el artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real decreto 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a la exposición pública **durante el plazo de quince días**, contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que consideren oportunas.

Si una/una vez transcurrido ese plazo no se presentan alegatos, se considerará aprobado definitivamente lo dicto acuerdo.

Ribadeo, 23 de agosto de 2023.- El ALCALDE, DANIEL VEGA PÉREZ.

R. 2719

## O SAVIÑO

## Anuncio

D. JUAN CARLOS ARMESTO QUIROGA, ALCALDE- PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE O Saviñoa , EN USO DE Las FACULTADES QUE ME ATRIBUYE La LEGISLACIÓN VIGENTE DICHO EI SIGUIENTE DECRETO:

Haciendo uso de las facultades y competencias que para la organización de la Corporación me atribuyen el artículo 21 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, los artículos 41, 43.3, 44 del Reglamento de Organización y Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre) y el artículo 51 y 62 del Código Civil.

RESUELVO:

**PRIMERO.-** Delegar la competencia de autorización de matrimonio civil para la celebración del matrimonio entre [Angel Abraham Guadarrama Arias y Corina Silvelo Fernández](#) que tendrá lugar el día 26 de agosto de 2023 a las 13:30 horas en la Casa del ayuntamiento de este municipio de O Saviñoa , en D. [Jorge Eugenio Rodríguez Alvarez](#), Concejal de este Ayuntamiento.

**SEGUNDO.-** Se notifique personalmente a presente resolución a la designada, que se considerará tácitamente, salvo manifestación expresa, sin perjuicio de la efectividad desde el día siguiente de la firma del presente decreto.

**TERCERO.-** Dar cuenta al Pleno del Ayuntamiento del presente Decreto en la primera sesión que se celebre.

O Saviñoa, 22 de agosto de 2023 .- El Alcalde, Juan Carlos Armesto Quiroga.

R. 2720

## VIVEIRO

## Anuncio

**CORRECCIÓN DE ERRORES DE La RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA RELATIVA A La LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS AI PROCESO SELECTIVO PARA La COBERTURA DE QUINCE PLAZAS DE "ADMINISTRATIVO/La", PROCESO SELECTIVO EXCEPCIONAL QUE SE CONVOCA PARA EI INGRESO EN PLAZAS DE FUNCIONARIO DE CARRERA O PERSONAL LABORAL FIJO EN EI AYUNTAMIENTO DE VIVEIRO, INCLUIDAS EN La OFERTA DE EMPLEO PUBLICO DEL AÑO 2022-TASA ADICIONAL DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (DISPOSICIÓN ADICIONAL 6.ª Y 8.ª DE La LEY 20/2021. DE 28 DE DICIEMBRE ).**

Vista la Resolución de alcaldía, de fecha 7 de agosto de 2023, del proceso selectivo excepcional que se convoca para el ingreso en plazas de funcionario de carrera o personal laboral fijo en el ayuntamiento de viveiro, incluidas en la oferta de empleo público del año 2022- tasa adicional de estabilización de empleo temporal (disposición adicional 6.ª y 8.ª de la ley 20/2021. de 28 de diciembre ), relativo a la lista provisional de admitidos y excluidos al proceso selectivo para la cobertura de quince plazas de "ADMINISTRATIVO/La".

Vista la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo N.º 184, de 11 de agosto de 2023, del anuncio de la dicha Resolución de Alcaldía, relativa a la lista provisional de admitidos y excluidos al proceso selectivo para la cobertura de quince plaza de "ADMINISTRATIVO/La".

Visto que la antedicha Resolución de Alcaldía y Anuncio publicado en el BOP de Lugo dice:

**"(...)PRIMERO.- APROBAR A SIGUIENTE LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS AI PROCESO SELECTIVO DE QUINCE PLAZAS DE ADMINISTRATIVO/La :**

**La) ADMITIDOS:**

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	Realización prueba de gallego
1	ALONSO ALISO RAMONA	EXENTA
2	ÁLVAREZ LAGE AMALIA HORTENSIA	EXENTA

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	Realización prueba de gallego
3	ÁLVAREZ TRASANCOS ERIKA	NO EXENTA (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas)
4	ALVAREZ TRASANCOS SONIA	EXENTA
5	ARRIBAS CASADIEGO MAGDELIS	EXENTA
6	BAÑO COUCEIRO SONIA	EXENTA
7	BARCÓN BIEN VERÓNICA	EXENTA
8	BARRO COCINA MARÍA DEL CARMEN	EXENTA
9	BLANCO CANOURA SARAY	EXENTA
10	CABADO GÓMEZ MARIA LOURDES	EXENTA
11	CALVO TORQUEMADA EVA MARÍA	EXENTA
12	CASTRO VILLANUEVA MANUEL	EXENTA
13	CATALAN ALCOVER MARIA AMPARO	EXENTA
14	CHAO RAMOS ANDREA	EXENTA
15	CORNADO RODRIGUEZ LUCÍA	EXENTA
16	CUPEIRO CERRO NURIA	EXENTA
17	DIAZ LÓPEZ EVA	EXENTA
18	DIAZ TORRON CRISTINA	EXENTA
19	DORADO FERNÁNDEZ RUTH MÓNICA	EXENTA
20	ESQUERDEIRO CABARCOS LUCIA	EXENTA
21	EXPÓSITO CAO MONTSERRAT	EXENTA
22	EXPÓSITO YÁÑEZ MARIA LUISA	EXENTA

<b>Nº</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>Realización prueba de gallego</b>
23	FANEGO CANDIA LUCÍA	EXENTA
24	FEAL JIMENEZ NOELA	EXENTA
25	FERNÁNDEZ GARCÍA PAULA MARÍA	EXENTA
26	FERNÁNDEZ GIZ CARMEN ANTONIA	EXENTA
27	HIERRO RIVERA FÁTIMA	EXENTA
28	FIGUEIRAS FIGUEROA FRANCISCO JAVIER	EXENTA
29	FRAGA PEDREIRA DAVID	EXENTA
30	FUNGUEIRIÑO PAZOS JOSE LUIS	EXENTA
31	GARCÍA BARRO MARIA VITA	EXENTA
32	GARCIA LIZ ELISA	EXENTA
33	GARCÍA RODRÍGUEZ MARÍA TERESA	NO EXENTA (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas)
34	GONZÁLEZ CASAL LAURA	EXENTA
35	GONZÁLEZ FERNÁNDEZ NATALIA	EXENTA
36	GONZÁLEZ VECÍN BEATRIZ	EXENTA
37	LÓPEZ FERNÁNDEZ ÁNGELA MARÍA	EXENTA
38	LÓPEZ OTERO JOSÉ ANTONIO	EXENTA
39	LOPEZ RIVEIRA CLAUDIA	EXENTA
40	LOPEZ TEIJEIRO ZITA	EXENTA
41	LOZANO LÓPEZ LAURA	EXENTA
42	MARTÍN LESTEGAS ISABEL	EXENTA

<b>Nº</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>Realización prueba de gallego</b>
43	MARTINEZ RONCO INÉS	EXENTA
44	MARTINEZ VARELA MARÍA JOSEFA	EXENTA
45	MÉNDEZ FERNÁNDEZ CARLOS RAMÓN	NO EXENTA (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas).
46	MÉNDEZ RIVERA MARIA JOSÉ	EXENTA
47	MÉNDEZ SALADO ANTONIO	EXENTA
48	MERA RAMIL ROCIO	EXENTA
49	MIRON DOMINGUEZ NATALIA	EXENTA
50	MURÚA LORENZO MARIA	EXENTA
51	NOVOA MARTINEZ ELIAS	EXENTA
52	OROL CASTRO MARIA DEL CARMEN	EXENTA
53	PAZ FERNÁNDEZ LEÍA	EXENTA
54	PEREIRA CAMBEIRO FRANCISCO JAVIER	EXENTA
55	PEREZ SANTOS MARÍA	EXENTA
56	PERNAS LAGE LUIS	EXENTA
57	PERNAS QUIROGA MARTA	EXENTA
58	PERNAS VIGO MARIA RÍTA	EXENTA
59	PRIETO GONZÁLEZ MARÍA ANTONIA	EXENTA
60	QUELLE ARAMBURO MARÍA PALOMA	EXENTA
61	RAMOS SIABA MARÍA MAGDALENA	EXENTA
62	RANDO GARCÍA MARÍA DE EL CAMINO	EXENTA

<b>Nº</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>Realización prueba de gallego</b>
63	ARROYO MARTÍNEZ VANESA	EXENTA
64	RIVEIRA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN	EXENTA
65	RODRIGUEZ CABAÑAS MIGUEL	EXENTA
66	RODRIGUEZ PEREZ VERÓNICA	EXENTA
67	RODRÍGUEZ TEIJEIRO DANIEL	EXENTA
68	RODRIGUEZ VILLARES ESTEFANIA	EXENTA
69	RONCO LLANDERROZAS GLORIA	EXENTA
70	SALADO SANFIZ ALBERTO	EXENTA
71	SANCHEZ PERNAS MARÍA BEGOÑA	EXENTA
72	SEIJO GONZÁLEZ MARÍA JOSÉ	EXENTA
73	SIXTO PERNAS MARIA FE	EXENTA
74	TIMIRAOS GOAS FRANCISCO VICENTE	EXENTA
75	ACHICHARRE MAHIA LIDIA	EXENTA
76	TRASANCOS SÓTANO MARTA	EXENTA
77	BONO MARTÍNEZ MARÍA JESÚS	EXENTA
78	VALIELA ALVAREZ MARÍA	EXENTA
79	VARELA LEAL MARÍA DEL MAR	EXENTA
80	YAÑEZ DE EL RIO NATALIA	EXENTA
81	YAÑEZ MARTÍNEZ NAZARET	EXENTA

**B) EXCLUIDOS:**

<b>Nº</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>PRUEBA DE GALLEGO</b>	<b>MOTIVO DE EXCLUSIÓN</b>
-----------	---------------------------	--------------------------	----------------------------

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
1	ALONSO NUEVO MARÍA	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):            (...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación)</b></p>
2	ALONSO RODRÍGUEZ MÓNICA DE JESÚS	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):            (...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación)</b></p>
3	ROBLEDAL SANCHEZ MARÍA	<p><b>NO EXENTA</b>            (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) (...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” (...) b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...” (...) <b>Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente...”</b>  <b>(Puede ser objeto de subsanación)</b></p>
4	CARRODEGUAS TRASANCOS ANA BELÉN	<p><b>NO EXENTA</b>            (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o</p>	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):            (...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación)</b>            No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) (...) la) Copia compulsada o copia auténtica</p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
		<p><i>copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</i></p>	<p>del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. " (...)</p> <p>b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla..."</p> <p>"(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ..."</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
5	CASERIO LEYES JESUS	<p><b>EN EI EXENTA</b></p> <p><i>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</i></p>	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):</p> <p>"(...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases" y según se establece en las mismas.</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p> <p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) "(...)</p> <p>la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. " (...)</p> <p>b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla..." "(...)</p> <p><b>Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente..."</b></p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
6	CHAO PARAPAR MAIKEL	<p><b>EXENTA</b></p>	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):</p> <p>"(...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases" y según se establece en las mismas.</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
7	DÍAZ CUBA MARIA DE EL MAR	<p><b>EXENTA</b></p>	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):</p> <p>"(...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá</p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
			<p><i>ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.</i></p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
8	FERNÁNDEZ CANDIA DIANA	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):  “(...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
9	FRAGA GONZÁLEZ MARÍA MILAGROS	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):  “(...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
10	HOLGADO BULLÓN JOSÉ JUAN	<p>NO EXENTA  (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” “(...) b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...”  “(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...”</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
11	MARTUL ROSENDE TANIA	<p>NO EXENTA  (Plazo de 10 días hábiles para subsanación</p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General</p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
		<p><i>según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</i></p>	<p>ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” “(...) b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...” “(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente...” <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
12	MÉNDEZ RODRÍGUEZ ALICIA ISABEL	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas. <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
13	OTERO ABAD XIANA	<p>NO EXENTA (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como</p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” “(...) b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...” “(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...” <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
		<i>excluido.)</i>	
14	PAZ PEREIRA BIBIANA	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):          (...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
15	PEÑA VARGAS ANABEL	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):          (...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
16	PEREZ MARTINEZ MARIA GUADALUPE	<p>NO EXENTA</p> <p><i>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</i></p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” “(...) b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...”          “(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...”  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
17	PINAL MOREIRA ELVIRA	<p>NO EXENTA</p> <p><i>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación</i></p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o</p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
		<p><i>según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</i></p>	<p><i>documento equivalente. " (...)</i>  <i>b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla..."</i>  <i>"(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ..."</i>  <i>(Puede ser objeto de subsanación )</i></p>
18	<p><b>RODRÍGUEZ BALTAR MARÍA ALMUDENA</b></p>	<p><b>EXENTA</b></p>	<p><i>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):</i>  <i>"(...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases" y según se establece en las mismas.</i>  <i>(Puede ser objeto de subsanación )</i></p> <p><i>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) "(...)</i>  <i>la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. " (...)</i>  <i>b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla..."</i>  <i>"(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ..."</i>  <i>(Puede ser objeto de subsanación )</i></p>
19	<p><b>SAN ISIDRO VAZQUEZ MARTA</b></p>	<p><b>EXENTA</b></p>	<p><i>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) "(...)</i>  <i>la) Copia compulsada o copia auténtica</i></p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
			<p>del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. " (...)</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
20	TEIJEIRO MURIAS MARÍA ISABEL	<p><b>NO EXENTA</b>  <b>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</b></p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) "(...)</p> <p>la) Copia compulsada o copia autenticada del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. " (...)</p> <p>b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida <b>en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...</b>"</p> <p>"(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ..."</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
21	VARELA CARBALLUDE EULALIA	<p><b>NO EXENTA</b>  <b>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</b></p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) "(...)</p> <p>la) Copia compulsada o copia autenticada del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. " (...)</p> <p>b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida <b>en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...</b>"</p> <p>"(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ..."</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
22	VARELA VARELA MARÍA VICTORIA	<p><b>NO EXENTA</b>  <b>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</b></p>	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):          (...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación)</b></p> <p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente.          (...)” “(...)</p> <p>b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...”          “(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...”</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación)</b></p>

La publicación de la lista provisional de admitidos/las y excluidos/las abrirá un plazo de (10) diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, para que podan emendarse las deficiencias que en cada caso se indiquen. Esta lista provisional también se publicará en el tablero de anuncios digital, a lo que se accede a través de la página web municipal ([www.viveiro.es](http://www.viveiro.es)), web municipal y tablero de anuncios físico del Ayuntamiento.

**SEGUNDO.-** Vista la documentación presentada por los aspirantes para la acreditación de méritos y detectado que en algunos supuestos la documentación no cumple con los requisitos establecidos en las bases para poder ser tenida en cuenta (copia compulsada o auténtica), resultando posible su subsanación, se requiere a los siguientes aspirantes para que subsanen los méritos aportados mediante la copia auténtica o cotejada, en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a publicación de esta lista provisional de admitidos/las y excluidos/las en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

APELLIDOS Y NOMBRE	SUBSANACIÓN
ROBLEDAL SANCHEZ MARÍA	Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.
CARRODEGUAS TRASANCOS ANA BELÉN	Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos

	<i>aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</i>
CASERIO LEYES JESUS	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</i>
CORNADO RODRIGUEZ LUCÍA	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia compulsada o auténtica.</i>
FEAL JIMENEZ NOELA	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia compulsada o auténtica.</i>
FERNÁNDEZ CANDIA DIANA	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</i>
FIGUEIRAS FIGUEROA FRANCISCO JAVIER	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia compulsada o auténtica.</i>
HOLGADO BULLÓN JOSÉ JUAN	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</i>
MARTUL ROSENDE TANIA	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional</i>

	<i>como excluido.</i>
<b>OTERO ABAD XIANA</b>	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</i>
<b>PEÑA VARGAS ANABEL</b>	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</i>
<b>PEREZ MARTINEZ MARIA GUADALUPE</b>	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</i>
<b>PINAL MOREIRA ELVIRA</b>	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</i>
<b>RAMOS SIABA MARÍA MAGDALENA</b>	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia compulsada o auténtica.</i>
<b>RODRÍGUEZ BALTAR MARÍA ALMUDENA</b>	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional</i>

	<i>como excluido.</i>
<b>TEIJEIRO MURIAS MARÍA ISABEL</b>	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</i>
<b>VARELA CARBALLUDE EULALIA</b>	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</i>
<b>VARELA VARELA MARÍA VICTORIA</b>	<i>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</i>

(...)"

Advirtiéndose error en el punto primero referidos a los admitidos y excluidos , al no constar un de los aspirantes presentados la esta plaza, procede la corrección de los errores detectados.

De conformidad con el dispuesto en el artículo 109 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, procede la corrección de los errores detectados.

Con fundamento en el expuesto con anterioridad y en uso de las atribuciones que me confiere el artículo 21.1.h. de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local,

#### RESUELVO

**PRIMERO.- APROBAR A SIGUIENTE LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS AI PROCESO SELECTIVO DE QUINCE PLAZAS DE ADMINISTRATIVO/La :**

#### a) ADMITIDOS:

<b>Nº</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>Realización prueba de gallego</b>
<b>1</b>	<b>ALONSO ALISO RAMONA</b>	<b>EXENTA</b>
<b>2</b>	<b>ÁLVAREZ LAGE AMALIA HORTENSIA</b>	<b>EXENTA</b>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	Realización prueba de gallego
3	ÁLVAREZ TRASANCOS ERIKA	NO EXENTA (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas)
4	ALVAREZ TRASANCOS SONIA	EXENTA
5	ARRIBAS CASADIEGO MAGDELIS	EXENTA
6	BAÑO COUCEIRO SONIA	EXENTA
7	BARCÓN BIEN VERÓNICA	EXENTA
8	BARRO COCINA MARÍA DEL CARMEN	EXENTA
9	BLANCO CANOURA SARAY	EXENTA
10	CABADO GÓMEZ MARIA LOURDES	EXENTA
11	CALVO TORQUEMADA EVA MARÍA	EXENTA
12	CASTRO VILLANUEVA MANUEL	EXENTA
13	CATALAN ALCOVER MARIA AMPARO	EXENTA
14	CHAO RAMOS ANDREA	EXENTA
15	CORNADO RODRIGUEZ LUCÍA	EXENTA
16	CUPEIRO CERRO NURIA	EXENTA
17	DIAZ LÓPEZ EVA	EXENTA
18	DIAZ TORRON CRISTINA	EXENTA
19	DORADO FERNÁNDEZ RUTH MÓNICA	EXENTA
20	ESQUERDEIRO CABARCOS LUCIA	EXENTA
21	EXPÓSITO CAO MONTSERRAT	EXENTA
22	EXPÓSITO YÁÑEZ MARIA LUISA	EXENTA

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	Realización prueba de gallego
23	FANEGO CANDIA LUCÍA	EXENTA
24	FEAL JIMENEZ NOELA	EXENTA
25	FERNÁNDEZ GARCÍA PAULA MARÍA	EXENTA
26	FERNÁNDEZ GIZ CARMEN ANTONIA	EXENTA
27	HIERRO RIVERA FÁTIMA	EXENTA
28	FIGUEIRAS FIGUEROA FRANCISCO JAVIER	EXENTA
29	FRAGA PEDREIRA DAVID	EXENTA
30	FUNGUEIRIÑO PAZOS JOSE LUIS	EXENTA
31	GARCÍA BARRO MARIA VITA	EXENTA
32	GARCIA LIZ ELISA	EXENTA
33	GARCÍA RODRÍGUEZ MARÍA TERESA	NO EXENTA (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas)
34	GONZÁLEZ CASAL LAURA	EXENTA
35	GONZÁLEZ FERNÁNDEZ NATALIA	EXENTA
36	GONZÁLEZ VECÍN BEATRIZ	EXENTA
37	LÓPEZ FERNÁNDEZ ÁNGELA MARÍA	EXENTA
38	LÓPEZ OTERO JOSÉ ANTONIO	EXENTA
39	LOPEZ RIVEIRA CLAUDIA	EXENTA
40	LOPEZ TEIJEIRO ZITA	EXENTA
41	LOZANO LÓPEZ LAURA	EXENTA
42	MARTÍN LESTEGAS ISABEL	EXENTA

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	Realización prueba de gallego
43	MARTINEZ RONCO INÉS	EXENTA
44	MARTINEZ VARELA MARÍA JOSEFA	EXENTA
45	MÉNDEZ FERNÁNDEZ CARLOS RAMÓN	NO EXENTA (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas).
46	MÉNDEZ RIVERA MARIA JOSÉ	EXENTA
47	MÉNDEZ SALADO ANTONIO	EXENTA
48	MERA RAMIL ROCIO	EXENTA
49	MIRON DOMINGUEZ NATALIA	EXENTA
50	MURÚA LORENZO MARIA	EXENTA
51	NOVOA MARTINEZ ELIAS	EXENTA
52	OROL CASTRO MARIA DEL CARMEN	EXENTA
53	PAZ FERNÁNDEZ LEÍA	EXENTA
54	PEREIRA CAMBEIRO FRANCISCO JAVIER	EXENTA
55	PEREZ SANTOS MARÍA	EXENTA
56	PERNAS LAGE LUIS	EXENTA
57	PERNAS QUIROGA MARTA	EXENTA
58	PERNAS VIGO MARIA RÍTA	EXENTA
59	PRIETO GONZÁLEZ MARÍA ANTONIA	EXENTA
60	QUELLE ARAMBURO MARÍA PALOMA	EXENTA
61	RAMOS SIABA MARÍA MAGDALENA	EXENTA
62	RANDO GARCÍA MARÍA DE EL CAMINO	EXENTA

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	Realización prueba de gallego
63	ARROYO MARTÍNEZ VANESA	EXENTA
64	RELO LÓPEZ OSCAR	EXENTA
65	RIVEIRA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN	EXENTA
66	RODRIGUEZ CABAÑAS MIGUEL	EXENTA
67	RODRIGUEZ PEREZ VERÓNICA	EXENTA
68	RODRÍGUEZ TEIJEIRO DANIEL	EXENTA
69	RODRIGUEZ VILLARES ESTEFANIA	EXENTA
70	RONCO LLANDERROZAS GLORIA	EXENTA
71	SALADO SANFIZ ALBERTO	EXENTA
72	SANCHEZ PERNAS MARÍA BEGOÑA	EXENTA
73	SEIJO GONZÁLEZ MARÍA JOSÉ	EXENTA
74	SIXTO PERNAS MARIA FE	EXENTA
75	TIMIRAOS GOAS FRANCISCO VICENTE	EXENTA
76	ACHICHARRE MAHIA LIDIA	EXENTA
77	TRASANCOS SÓTANO MARTA	EXENTA
78	BONO MARTÍNEZ MARÍA JESÚS	EXENTA
79	VALIELA ALVAREZ MARÍA	EXENTA
80	VARELA LEAL MARÍA DEL MAR	EXENTA
81	YAÑEZ DE EL RIO NATALIA	EXENTA
82	YAÑEZ MARTÍNEZ NAZARET	EXENTA

## B) EXCLUIDOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
1	ALONSO NUEVO MARÍA	EXENTA	No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4): “(…)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas. <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b>
2	ALONSO RODRÍGUEZ MÓNICA DE JESÚS	EXENTA	No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4): “(…)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas. <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b>
3	ROBLEDAL SANCHEZ MARÍA	NO EXENTA (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)	No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(…) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” “(…) b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...” “(…) Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente...” <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b>
4	CARRODEGUAS TRASANCOS ANA BELÉN	NO EXENTA (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f)	No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4): “(…)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas. <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
		<p>bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente.” “(...) b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...” “(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...” <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
5	CASERIO LEYES JESUS	<p>EN EI EXENTA (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</p>	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas. <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b> No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente.” “(...) b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...” “(...) Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente...” <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
6	CHAO PARAPAR MAIKEL	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas. <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
7	DÍAZ CUBA MARIA DE EL MAR	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):            (...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
8	FERNÁNDEZ CANDIA DIANA	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):            (...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
9	FRAGA GONZÁLEZ MARÍA MILAGROS	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):            (...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
10	HOLGADO BULLÓN JOSÉ JUAN	<p><b>NO EXENTA</b>            (Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” “(...) b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida <b>en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...</b>”            “(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...”  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
11	MARTUL ROSENDE TANIA	<p><b>NO EXENTA</b>  <b>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</b></p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” “(...) b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida <b>en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...</b>”  “(…)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...”  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
12	MÉNDEZ RODRÍGUEZ ALICIA ISABEL	<p><b>EXENTA</b></p>	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):  “(…)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
13	OTERO ABAD XIANA	<p><b>NO EXENTA</b>  <b>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto</b></p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” “(...) b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida <b>en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...</b>”  “(…)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...”  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
		que figura en esta lista provisional como excluido.)	
14	PAZ PEREIRA BIBIANA	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):            (...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
15	PEÑA VARGAS ANABEL	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):            (...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
16	PEREZ MARTINEZ MARIA GUADALUPE	<p>NO EXENTA</p> <p>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” “(...) b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...”            “(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...”  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
17	PINAL MOREIRA ELVIRA	<p><b>NO EXENTA</b>  <b>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</b></p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente.” “(...)</p> <p>b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida <b>en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...</b>”  “(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...”  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
18	RODRÍGUEZ BALTAR MARÍA ALMUDENA	EXENTA	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):  “(...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p> <p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente.” “(...)</p> <p>b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida <b>en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...</b>”  “(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...”  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
19	SAN ISIDRO VAZQUEZ MARTA	EXENTA	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General</p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
			<p>ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia autenticada del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” “(...)</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
20	TEIJEIRO MURIAS MARÍA ISABEL	<p><b>NO EXENTA</b>  <b>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</b></p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia autenticada del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” “(...)</p> <p>b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida <b>en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...</b>”  “(…)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...”</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>
21	VARELA CARBALLUDE EULALIA	<p><b>NO EXENTA</b>  <b>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto</b></p>	<p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia autenticada del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente. ” “(...)</p> <p>b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida <b>en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...</b>”  “(…)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...”</p> <p><b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	PRUEBA DE GALLEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
		que figura en esta lista provisional como excluido.)	
22	VARELA VARELA MARÍA VICTORIA	<p><b>NO EXENTA</b>  <b>(Plazo de 10 días hábiles para subsanación según punto 4 f) bases generales y punto 5.2 de las bases específicas, deberá presentarse copia compulsada o copia auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.)</b></p>	<p>No cumplimentar debidamente el Anexo II (Base General pto. 5.4):          (...)Cumprimentación. La solicitud de participación en el proceso selectivo, deberá ser cumplimentada debidamente, en el modelo Anexo II de las presentes bases” y según se establece en las mismas.  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p> <p>No acredita, junto con la documentación presentada estar en posesión del DNI y titulación académica exigida (Base General ptos. 6 la) y 6 b) y base Específica 5.1) “(...) la) Copia compulsada o copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente.          ” (...)</p> <p>b) Copia compulsada o copia auténtica de la Titulación académica exigida <b>en las bases específicas de cada convocatoria, o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerla...</b>          “(...)Bachillerato, Técnico/a (Formación Profesional Grado Medio), Formación Profesional Segundo grado (FP II) o equivalente.. ...”  <b>(Puede ser objeto de subsanación )</b></p>

La publicación de la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as abrirá un plazo de (10) diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, para que podan emendarse las deficiencias que en cada caso se indiquen. Esta lista provisional también se publicará en el tablero de anuncios digital, a lo que se accede a través de la página web municipal ([www.viveiro.es](http://www.viveiro.es)), web municipal y tablero de anuncios físico del Ayuntamiento.

**SEGUNDO.-** Vista la documentación presentada por los aspirantes para la acreditación de méritos y detectado que en algunos supuestos la documentación no cumple con los requisitos establecidos en las bases para poder ser tenida en cuenta (copia compulsada o auténtica), resultando posible su subsanación, se requiere a los siguientes aspirantes para que subsanen los méritos aportados mediante la copia auténtica o cotejada, en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a publicación de esta lista provisional de admitidos/as y excluidos/as en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

APELLIDOS Y NOMBRE	SUBSANACIÓN
ROBLEDAL SANCHEZ MARÍA	Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que se presente en el plazo establecido la documentación necesaria para

	<p>poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</p>
<p>CARRODEGUAS TRASANCOS ANA BELÉN</p>	<p>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</p>
<p>CASERIO LEYES JESUS</p>	<p>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</p>
<p>CORNADO RODRIGUEZ LUCÍA</p>	<p>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia compulsada o auténtica.</p>
<p>FEAL JIMENEZ NOELA</p>	<p>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia compulsada o auténtica.</p>
<p>FERNÁNDEZ CANDIA DIANA</p>	<p>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</p>
<p>FIGUEIRAS FIGUEROA FRANCISCO JAVIER</p>	<p>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia compulsada o auténtica.</p>
<p>HOLGADO BULLÓN JOSÉ JUAN</p>	<p>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para</p>

	<p>poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</p>
<p>MARTUL ROSENDE TANIA</p>	<p>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</p>
<p>OTERO ABAD XIANA</p>	<p>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</p>
<p>PEÑA VARGAS ANABEL</p>	<p>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</p>
<p>PEREZ MARTINEZ MARIA GUADALUPE</p>	<p>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</p>
<p>PINAL MOREIRA ELVIRA</p>	<p>Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.</p>

RAMOS SIABA MARÍA MAGDALENA	Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia compulsada o auténtica.
RODRÍGUEZ BALTAR MARÍA ALMUDENA	Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.
TEIJEIRO MURIAS MARÍA ISABEL	Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.
VARELA CARBALLUDE EULALIA	Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.
VARELA VARELA MARÍA VICTORIA	Plazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia compulsada o auténtica, que serán valorados en el supuesto de que sé presente en el plazo establecido la documentación necesaria para poder ser admitido, puesto que figura en esta lista provisional como excluido.

Advirtiera que a no subsanación de los méritos aportados sin cumplir con los requisitos previstos en las bases determinará que los mismos no sean objeto de valoración.

Contra esta resolución no cabe interposición de recurso por tratarse de un acto de trámite no cualificado, cabiendo interposición de recurso contra la lista definitiva de admitidos y excluidos.

**SEGUNDO.-** Ordenar la publicación de dicha Resolución de Alcaldía correxida en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

**Lo mando y lo firmo en Vivero, a 21 de agosto de 2023.-** La Alcaldesa, D<sup>a</sup> María Laurel García, Ante mín, La Secretaria, a los efectos del artículo 3.2 del Real Decreto 128/2018, D<sup>a</sup> María Luz Balsa Rábade.

### Anuncio

En cumplimiento de las previsiones de los artículos 73 y 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (LBRL) públícase el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación en fecha 14 de agosto de 2023, que literalmente dice:

**Primero.-** La aprobación de los siguientes cargos de la Corporación que podrán desempeñarse en régimen de dedicaciones exclusiva:

ALCALDÍA

CONCEJALÍA DELEGADA DE OBRAS, INFRAESTRUCTURAS Y MANTENIMIENTO EN MEDIO RURAL, PARQUES Y JARDINES, CEMENTERIO, MOVILIDAD, ACCESIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

**Segundo.-** Establecer, en atención al grado de responsabilidad de los cargos referidos en el punto anterior, las siguientes retribuciones:

Retribuciones salariales:

Alcaldía: 43.500,00 euros de retribuciones brutas totales anuales, a percibir en 14 mensualidades, con efectos retroactivos de 17 de junio de 2023, fecha de la toma de posesión del cargo; con la particularidad de que, de 17 de junio a 30 de junio de 2023 solo podrá percibirse el 50% del importe de la dedicación y ser dada de alta en la S.S./S. con ese porcentaje, toda vez que a persona que ostenta la Alcaldía consta de alta durante ese período con una/una dedicación parcial en la Diputación Provincial de Lugo.

Concejalía delegada de obras, infraestructuras y mantenimiento en medio rural, parques y jardines, cementerio, movilidad, accesibilidad y medio ambiente: 41.000,00 euros de retribuciones brutas totales anuales, a percibir en 14 mensualidades.

La fecha de efectos de las dedicaciones de la concejalía delegada referida queda supeditada a la existencia de consignación presupuestaria, que se habilitará mediante a corresponde modificación presupuestaria o en el momento de la aprobación del presupuesto correspondiente al ejercicio 2023, surtiendo efecto el presente acuerdo en el momento de la habilitación de consignación.

Actualizar y dar de alta las cuotas correspondientes de la Seguridad Social, de acuerdo con las retribuciones y particularidades referidas, atendiendo asimismo a la condición suspensiva de la eficacia del acuerdo según el punto anterior.

**Tercero.-** Las retribuciones se actualizarán anualmente según se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las entidades locales.

**Cuarto.-** El presente acuerdo será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y notificado a los miembros de la Corporación que ocupen los cargos para los que se establece el suyo desempeño en régimen de dedicación exclusiva y parcial, a los efectos de la manifestación, en su caso, de la aceptación expresa de dicho régimen de dedicación exclusiva y parcial. En el supuesto de aceptación a misma deberá comunicarse al Pleno de la Corporación en la siguiente sesión. Para la aceptación deberá presentarse documentación acreditativa de la inexistencia de incompatibilidades según lo dispuesto en el artículo 75 LBRL y 12, 13 ROF y Ley 53/1984, o, en el caso en que corresponda, la correspondiente solicitud de declaración de compatibilidad."

El que firmo en Vivero, 23 de agosto de 2023.- La Alcaldesa, María Laurel García.

R. 2722

XOVE

Anuncio

### APROBACIÓN DE UNA/UNA TASA DE REPOSICIÓN ESPECÍFICA Y OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EI AÑO 2023 DEL AYUNTAMIENTO DE XOVE

Por Resolución de Alcaldía de fecha 23.08.2023 de este Ayuntamiento, se aprobó una/una tasa de reposición específica del cien por cien de los puestos actualmente cubiertos por personal temporal, sea este funcionario o laboral, según lo previsto en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Xove para la reducción de la temporalidad en los ejercicios 2023-2026 y el artículo 20 De los.4 de la ley de presupuestos generales del estado 2023, junto a Oferta de empleo público para el año 2023 con el siguiente alcance:

OEP 2023 XOVE

## PLAZAS POR TURNO LIBRE

<b>FUNCIONARIOS</b>				
<b>Denominación</b>	<b>Grupo/Subgrupo</b>	<b>Escala</b>	<b>Subescala</b>	<b>N.º de plazas</b>
Arquitecto/a técnico/a	A2	Administración especial	Técnica	1
Técnico/a jurídico/la secretaria-intervención.	A1	Administración especial	Técnica superior	1
Encargado/a general de obras	C1	Administración especial	Servicios especiales	1
<b>TOTAL</b>				<b>3</b>
<b>LABORALES</b>				
<b>Denominación</b>	<b>N.º de Plazas</b>			
Informador/a turístico/la	2			
Socorristas en espacios acuáticos natural	3			
Operario Servicios Múltiples	1			
Oficial de Fontanería	1			
Operario de Limpieza Viaria	1			
Recepcionista Deportes	1			
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>			

Contra a presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante la alcaldía, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado del Contencioso-Administrativo de Lugo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se produjo su desestimación por silencio. Todo iso sin perjuicio de que pueda interponer Ud. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Xove 23 de agosto de 2023.- El Alcalde, Jose Demetrio Sauce Rape.

R. 2723

*Anuncio*

**APROBACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE XOVE PARA La REDUCCIÓN DE La TEMPORALIDAD 2023-2026**

Por Resolución de Alcaldía de fecha 23.08.2023 de este Ayuntamiento, se aprobó Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Xove para la reducción de la temporalidad en los ejercicios 2023-2026 que se somete la publicación:

## **PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE XOVE PARA La REDUCCIÓN DE La TEMPORALIDAD 2023-2026**

### **1. INTRODUCCIÓN.**

La Constitución Española, en su artículo 103, establece que el objetivo fundamental de la Administración Pública es servir al interés general y que ese objetivo se logre con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia.

En este sentido el artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), determina que a planificación de los recursos humanos siempre debe tener como objetivo *“contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos”*, que entre otras medidas, supone dimensionar adecuadamente el personal municipal.

La modernización y mejora de la Administración Pública es un objetivo permanente necesario para dar cumplimiento al dicho mandato, que no puede alcanzarse sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, como es su personal, para lo cual es necesario implementar políticas de dotación de efectivos de carácter permanente que cubran las necesidades de los distintos servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades coyunturales.

Iso resulta además del dispuesto por la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y lo CEEP sobre el contrato de duración determinada, (en adelante, el Acuerdo Marco), que destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como *«me la ir más común de relación laboral»* mejorando la calidad del trabajo de duración determinada y evitando los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Para iso la cláusula 4.ª del Acuerdo Marco establece la equiparación de las condiciones de trabajo entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una/una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal y la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales temporales.

Para reducir la temporalidad en las Administraciones públicas y a consecuencia de los Acuerdos firmados entre el Gobierno de España y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Pública, se contemplaron en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, para el año 2018, sendos procesos de estabilización y consolidación.

Y por último la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público diseñó un conjunto de medidas de reforma de la figura del funcionario interino, una/una serie de procesos de estabilización con el objetivo de que a tasa de cobertura temporal si sitúe por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

Anudado la este objetivo la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, dispuso en su artículo 20.dous apartado 4 que se podrá autorizar, con carácter extraordinario, una/una tasa específica para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que a temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

Por otra parte, el estudio del personal municipal lanza los siguientes datos:

<b>PLAZAS RESERVADAS A FUNCIONARIO</b>	<b>PLAZAS PROVEÍDAS POR FUNCIONARIO INTERINO</b>	<b>% TEMPORALIDAD</b>
15	6	40,00%
<b>PLAZAS RESERVADAS A PERSONAL LABORAL</b>	<b>PLAZAS PROVEÍDAS POR PERSONAL LABORAL TEMPORAL</b>	<b>% TEMPORALIDAD</b>

73	18	25,35%
----	----	--------

Resulta por tanto necesario abordar un conjunto de medidas que permitan tanto a reducción de la temporalidad como a adecuada relevo y relevo de los empleados públicos del personal municipal.

## 2. ANTECEDENTES.

De conformidad con el artículo 69.2.y) del TREBEP, donde se contempla la posibilidad que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus Ofertas de empleo público, de acuerdo con el establecido en el artículo 70 de la misma norma y con el objetivo de cumplir con la exigencia legal de que a tasa de temporalidad en el Ayuntamiento de Xove se sitúe por debajo del 8%, es necesaria la redacción y aprobación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos para contar así con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos en orden a lograr el dicho objetivo.

El artículo 19.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio , de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, que estableció que *“las Administraciones...además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán disponer de una/una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta lo 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas orzamentariamente, estuvieran ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente por lo menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016”*, estableciendo en su inciso final que *“las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una/una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los tenérmelos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas orzamentariamente y, desde una/una fecha anterior a 1 de enero de 2005, vinieran estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal”*.

El artículo 19. Uno de la Ley 6/2018, de 3 de julio , de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, dispuso en su apartado 9 que *“además del establecido en el artículo 19 uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio , de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una/una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas orzamentariamente, estuvieran ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente por lo menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios , de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, solo estará incluido el personal de administración y servicios.*

*Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes”.*

Por Decreto de Alcaldía nº 2022-0380 de fecha 04.05.2022, se aprobó en ejecución de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público la Oferta de Empleo Público que articula los procesos de Estabilización de Empleo Temporal de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre , en el ámbito del Ayuntamiento de Xove .

Conforme a los datos obrantes la fecha 09.08.2023 de agosto de 2023 en el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Xove , y de acuerdo con la plantilla que acompaña al Presupuesto de este Ayuntamiento para 2023, la tasa de temporalidad, entendida cómo lo % de empleo temporal con respecto al número total de puestos ocupados, tal y como sha fue expuesto, alcanza el 40,00% en el ámbito del personal funcionario y el 25,35% en el ámbito del personal laboral.

## 3. MARCO LEGAL.

- a. Ley 2/2015, de 29 de abril , del empleo público de Galicia (LEPG).
- b. Ley 27/2013, de 27 de diciembre , de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- c. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre , por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- d. Ley 3/2017, de 27 de junio , de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017. h. Ley 6/2018, de 3 de julio , de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- e. Ley 20/2021, de 28 de diciembre , de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- f. Ley 31/2022 de 23 de diciembre , de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.
- g. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre , por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- h. Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril , por lo que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local.

#### 4. ALCANCE

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Xove no supondrá necesariamente un incremento del gasto puesto que, por una parte a estabilización de empleo temporal solamente, articula el procedimiento para la cobertura definitiva de plazas de naturaleza estructural que están siendo ocupadas por empleados públicos temporales, lo que no implica aumento real del gasto.

Además, el resto de medidas que se contemplan van dirigidas a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre el empleo temporal y a diseñar una/una estrategia de utilización de los nombramientos temporales que no eleve la tasa de temporalidad por encima del 8% y sea compatible con la legislación aplicable.

Las medidas destinadas al relevo de los empleados públicos que se van a jubilar en los próximos años tampoco deberán suponer necesariamente incremento del gasto ya que los empleados públicos que se jubilan suelen tener unas retribuciones superiores a los que les sustituyen, por efecto de la antigüedad.

Por último las medidas destinadas a permitir la implantación o ampliación de nuevos servicios aunque se que conlleven incremento de gasto tenemos que entender que resultan imprescindibles de acuerdo al dispuesto en el artículo 126.2.b) del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, por lo que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, tal y como viene siendo contemplado por las distintas Leyes de Presupuestos Generales del Estado (Por ejemplo, el artículo 20.tercer apartado 4, letra f) de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado)

#### 5. MEDIDAS

##### 5.1 PROCESOS DE ESTABILIZACION

De conformidad con el dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en desarrollo del Decreto de Alcaldía nº 2022-0380 de fecha 04.05.2022, por lo que se aprobó la Oferta de Empleo Público que articulan los procesos de Estabilización de Empleo Temporal en ejecución de las convocatorias para la provisión de plazas que desarrollan la misma, el Ayuntamiento de Xove procederá a resolver los citados procesos selectivos conforme a las bases que fueron aprobadas y publicadas.

En el momento de aprobación del presente plan restan por finalizar el siguientes procesos de estabilización:

- Tres (3) plazas de auxiliar administrativo, pendiente de aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos.
- Una (1) plaza de educador/a social, pendiente de aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos.
- Una (1) plaza de pintor, pendiente de aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos.
- Seis (6) plazas de limpieza de instalaciones, en fase de enmienda una/una vez publicada la lista provisional de admitidos y excluidos.

Este procedimiento extraordinario y único, por disponerlo así a Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público deberá finalizar antes de 31 de diciembre del 2024 por imperativo legal, pero la voluntad de este Ayuntamiento es resolverlo en el menor plazo posible por lo que las dichas plazas no se incluirán en la OEP 2023.

##### 5.2 OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO Y OTRAS MEDIDAS.

###### La) OFERTAS DE EMPLEO.

Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8,00% y en aplicación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, el Ayuntamiento de Xove, incluirá en su Oferta de Empleo Público, siempre que la legislación lo permita y no computen a los efectos de la tasa de reposición, aquellas plazas que estando incluidas en la plantilla cuenten con el correlativo puesto en la vigente relación de puestos de trabajo, y se encuentren vacantes siendo ocupadas de forma temporal por estimarse que era necesaria su cobertura por funcionario interino el personal laboral temporal.

También se incluirán plazas vacantes cuando existan nombramientos temporales que denoten la existencia de necesidades estructurales bien por su propio carácter o bien por la reiteración en la utilización de nombramientos temporales para cubrir las dichas necesidades, diferenciando las mismas a efectos del cálculo de la tasa de reposición, de las que se computen a consecuencia de la tasa de reposición de efectivos común.

El volumen de plazas ofertadas deberá permitir la reducción de la tasa de temporalidad por debajo del 8% durante el período de vigencia de este plan de ordenación, debiendo tenderse a un porcentaje de temporalidad el más bajo posible que dadas las dimensiones de estas administraciones podría llegar a ser del 0%.

Las ofertas incluirán las plazas necesarias para facilitar a adecuada reposición de los empleados públicos que accedieran a la jubilación y asimismo en el caso de implantación, por tanto con una/una tasa de temporalidad del 0% o cerca del mismo, no será difícil lograr la común tasa de reposición de efectivos siempre que la misma se mantenga en torno al 100%.

**B) PROCESOS SELECTIVOS:**

El Ayuntamiento de Xove convocará los procesos selectivos para la ejecución de la Oferta Pública de Empleo en los tres años naturales siguientes a aquel en el que se aprueben estas de conformidad con el previsto en el artículo 70 del TREBEP, coincidiendo con la vigencia del presente plan..

**C) NOMBRAMIENTOS TEMPORALES.****- FUNCIONARIOS.**

El Ayuntamiento de Xove limitará los nombramientos temporales por interinidad a aquellos supuestos en los que las razones de urgencia y necesidad debidamente acreditadas, hagan necesaria la utilización de esta figura bien para cubrir plazas vacantes o bien para el relevo transitorio de los titulares, y siempre de acuerdo con el vigente regulación del TREBEP así como de la LEPG..

Los nombramientos por programas o figura equivalentes serán utilizados de forma excepcional, previa justificación de su necesidad y se condicionarán a que a tasa de temporalidad no supere el 8% teniendo en cuenta la duración prevista de los mismos.

**- LABORALES.**

La reciente aprobación del Real Decreto -Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, vino a suponer un cambio radical en el régimen de la contratación temporal en este país, pasando a ser configurada de una forma muy limitada en su alcance, lo que tiene incidencia directa en las administraciones locales cuando actúen como empleador.

El RDle 32/2021, de 28 de diciembre, modificó el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para generalizar la contratación indefinida y limitar la temporalidad.

La reforma aborda las causas que justifican el recurso a la contratación de duración determinada, limitadas a las circunstancias de la producción; al relevo de persona trabajadora; contratos en el marco de los fondos Next Generation o bien dentro de la disposición adicional novena del texto refundido de la ley de empleo, suprimiendo los contratos para obra o servicio determinado y estableciendo las nuevas reglas sobre concatenación de contratos, también referidas a la cobertura de un puesto de trabajo. Se establece también una nueva regulación de los contratos formativos y de los contratos fijos discontinuos. Además, en el sector de la construcción se regula el nuevo contrato indefinido adscrito a la obra.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, esta norma debe armonizarse con las disposiciones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con incidencia sobre el *Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como en la Ley 7/2015, de 29 de abril, de Empleo Público de Galicia, lo título VII de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local y restante normativa concordante.

Conforme a nueva redacción del "artículo 15.1 del ET la contratación laboral se presume siempre y en todo caso indefinida", lo que resulta de especial interés, ya que cualesquier contratación temporal que se pueda presumir en fraude de ley dará lugar en opinión del ahora informante a la espera del pronunciamiento de nuestros tribunales, a la transformación del contrato en indefinido-no fijo con independencia de la duración inicial de dicho vínculo contractual.

A la vista de la realidad jurídica descrita, el ayuntamiento de Xove ven de modificar su relación de puestos de trabajo, así como, la suya plantilla para crear los puestos y plazas de naturaleza fija discontinua propias de los servicios que presta, en concreto los de socorrismo y de información turística. Dicho el anterior, no será infrecuentes para atender a demandas derivadas de bajas laborales u otras contingencias, que esta administración deba acudir a la contratación laboral temporal por relevo, así como, en su caso las contrataciones de personal laboral temporal financiadas con fondos europeos o realizadas en ejecución de programas de fomento del empleo, siendo preciso que esta clase de contrataciones sea el más limitada posible a fin de evitar una/una repentina subida de la tasa de temporalidad de esta administración.

**6. COSTES ECONÓMICOS.**

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por el Ayuntamiento de Xove, como instrumento necesario para dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de consolidación y estabilización del empleo temporal, eliminación de la figura del indefinido no fijo y reducir la tasa de temporalidad a niveles adecuados, no debe suponer un incremento presupuestario para el Ayuntamiento, al ofertarse plazas que vienen siendo objeto de cobertura.

**7. VI XENIA.**

El presente plan cuenta con una/una vigencia prevista de tres años, en lógica coherencia con el plazo de ejecución de las ofertas de empleo público previsto en el artículo 70 del TREBEP.

Contra a presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante la alcaldía, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado del Contencioso-Administrativo de Lugo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se produjo su desestimación por silencio. Todo iso sin perjuicio de que pueda interponer Ud. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Xove ,23 de agosto de 2023.- El Alcalde, Jose Demetrio Sauce Rape.

R. 2724

## MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL MIÑO-SIL, O.A. COMISARÍA DE AGUAS

#### Anuncio

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

A/27/42960

Consellería de Medio Rural - Servicio de Infraestructuras Agrarias con N.I.F. S1511001H, solicita autorización para efectuar obras dentro de el Dominio público hidráulico y la Zona de Policía de varios cauces.

Las actuaciones consistirán en la ejecución de las actuaciones contempladas en la "Separata del proyecto de red de caminos, canales de drenaje y obras de paso de la zona de reestructuración parcelaria de Triabá (Castro de Rey , Lugo), en la zona de policía de varios cauces, T.M. de Castro de Rey (Lugo).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de UN (1) MES, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado, dirigidas a la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., ante este Organismo, el Ayuntamiento de Castro de Rey , o a través de cualquiera de los medios o registros previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se hace constar que el expediente estará de manifiesto para su consulta en las oficinas de la Confederación Hidrográfica de el Miño-Sil, O.A. (Comisaría de Aguas, Ronda de la Muralla, 131 - 2º Planta - 27001 - LUGO).

En el supuesto de que se optara por el acceso presencial, se recomienda solicitar cita previa para acudir a nuestras oficinas con objeto de poder garantizar su atención.

EL JEFE DE EL SERVICIO, José Miguel Vegas Méndez.

R. 2725