



### XUNTA DE GALICIA

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

RESOLUCION do 18 de outubro de 2019, da Xefatura Territorial da Consellería de Economía, Emprego e Industria en Lugo, pola que se anuncia convocatoria para o levantamento das actas previas á ocupación dos predios afectados polo proxecto do parque eólico Ourol (expediente LU-11/145-EOL).

Por resolución do 13 de setembro de 2019, da Dirección Xeral de Enerxía e Minas, apróbase a modificación da declaración de utilidade pública, en concreto, do parque eólico Ourol, situado no concello de Ourol (Lugo), e promovido pola sociedade Greenalia Wind Power Ourol (DOG nº 183, do 26 de setembro).

Esta declaración de utilidade pública, de conformidade co disposto no artigo 56 da Lei 24/2013, do 26 de decembro, do sector eléctrico, leva implícita, en todo caso, a necesidade de ocupación dos bens ou de adquisición dos dereitos afectados e a urxente ocupación para os efectos do artigo 52 da Lei do 16 de decembro de 1954, de expropiación forzosa.

Por razón do exposto, esta xefatura territorial, en cumprimento do disposto no devandito artigo 52 da Lei de expropiación forzosa, resolveu convocar os/as titulares de bens e dereitos afectados, cos que non se chegou a un acordo e que se relacionan no anexo, para que comparezan os vindeiros 8 e 9 de xaneiro de 2020 no concello de Ourol, como punto de xuntanza para levar a cabo o levantamento de actas previas á ocupación.

Todas as persoas interesadas, así como as que sexan titulares de calquera clase de dereitos ou intereses sobre os bens afectados, deberán acudir persoalmente ou representadas por outra persoa debidamente autorizada, e achegar os documentos acreditativos da súa titularidade e o último recibo da contribución; poderán acompañarse dos seus peritos e un notario, se o consideran oportuno, cos gastos pola súa conta.

Así mesmo, advírtese a todas as persoas afectadas que poderán formular alegacións por escrito nesta Xefatura Territorial (rolda da Muralla, 70, 27071 Lugo) ata o momento do levantamento das actas previas, para os únicos efectos de rectificar posibles erros na relación de bens e dereitos afectados (artigo 56.2 do regulamento da Lei de expropiación forzosa).

Desta convocatoria darase traslado a cada interesado/a mediante a oportuna citación individual na que se sinalará día e hora para o levantamento de actas previas. Esta publicación realízase igualmente, para os efectos que determina o artigo 44 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, cando os/as titulares dos predios propostos sexan descoñecidos/as ou se ignore o lugar de notificación.

No expediente expropiatorio Greenalia Wind Power Ourol, asumirá a condición de beneficiaria.

Lugo, 18 de outubro de 2019.- Pilar Fernández López, Xefa territorial.

RELACIÓN DE BENS E DEREITOS													
FINCA	PARCELA				PROPIETARIO  NOME	AFECCIÓNS (m2)							
	DATOS CATASTRAIS		PARAXE	CULTIVO		PLENO DOMINO				SERVI. DE PASO		SERVI. DE VOO	OCUP. TEMP.
	POL	PARC				CIM.	PLAT.	T. MET.	SUB.	VIAL	GABIA		
22	152	209	Fernan Correa	Eucaliptos	Blanco Suárez María Laura					126	33		
23	152	251	Capela	Pinar maderable	Suárez Bahamonde María Dolores					113	32		
24	152	194	Capela	Pinar maderable	Pardo Pombar Jesús Gonzalo					126	35		

25	152	189	Capela	Pinar maderable	Hermida Gómez Cándida					93	2		
26	152	188	Capela	Pinar maderable	Pardo Teijeiro Felix					36			
29	152	187	Capela	Pinar maderable	Pardo Teijeiro Félix					51	32		
30	152	183	Capela	Pinar maderable	Vázquez Martínez Ramon					172	47		
31	152	180	Capela	Pinar maderable	Salgueiro Abad Guillermo					221	53		
35	152	164	Capela	Pinar maderable	Ramudo Gómez Flora (Herederos De)					185	91		
36	152	159	Cabaneiro	Pinar maderable	Soto Fraga Plácido					165	95	17	
39	152	165	Capela	Pinar maderable	Ramudo Gómez Flora (Herederos De)					107			
40	152	158	Cabaneiro	Pinar maderable	Soto Fraga Plácido					73		50	
46	152	100	Sobre Cufe	Pinar maderable	Prieto Rivera Manuel	155	16					534	
47	152	101	Sobre Cufe	Pinar maderable	García Otero Néstor Manuel	164	11					478	
47	152	101	Sobre Cufe	Pinar maderable	Gómez García Francisco José	164	11					478	
47	152	101	Sobre Cufe	Pinar maderable	Gómez García Avelino	164	11					478	
48	152	103	Sobre Cufe	Pinar maderable	Corbelle Díaz María	228	345					1766	
48	152	103	Sobre Cufe	Pinar maderable	Corbelle Rouco Dalmacio (Herederos De)	228	345					1766	
48	152	103	Sobre Cufe	Pinar maderable	Corbelle Díaz Asuncion	228	345					1766	
48	152	103	Sobre Cufe	Pinar maderable	Corbelle Díaz José Ramon	228	345					1766	
50	152	107	Sobre Cufe	Pinar maderable	Balsa Vázquez José Luis		824			6		823	
51	152	108	Sobre Cufe	Pinar maderable	López Permuy Carmen (Herederos De) Guerreiro López Guadalupe		609			325		26	
57	152	144	Cabaneiro	Pinar maderable	Pardo Pombar Jesús Gonzalo	60	576			2	155	1766	
58	152	143	Cabaneiro	Pinar maderable	Rivera González Manuel Francisco		20			27	20	75	

58	152	143	Cabaneiro	Pinar maderable	Sánchez Rivera María Jesús		20			27	20	75	
59	152	140	Cabaneiro	Pinar maderable	García Otero Néstor Manuel					57	30	14	
59	152	140	Cabaneiro	Pinar maderable	Gómez García Francisco José					57	30	14	
59	152	140	Cabaneiro	Pinar maderable	Gómez García Avelino					57	30	14	
62	152	132	Cabaneiro	Matogueira	Pernas Bouza Jesús Ramon						44		
63	152	129	Cabaneiro	Matogueira	Chao Chao José (Herederos De)					66	90		
64	152	128	Cabaneiro	Eucaliptos	Prieto Rivera Concepcion					146	82		
65	152	126	Campo das Cancelas	Pinar maderable	Prieto Rivera Amador					496	74		
67	152	109	Sobre Cufe	Pinar maderable	Prieto Rivera Tomas					465			
68	152	110	Sobre Cufe	Eucaliptos	Fernández Gómez Manuel (Herederos De)					291	5		
69	152	111	Sobre Cufe	Matogueira	Miguel Sánchez Ricardo					159	1		
70	152	112	Sobre Cufe	Matogueira	Rivera González Manuel Francisco					401			
71	152	113	Sobre Cufe	Matogueira	García Otero Néstor Manuel					170			
71	152	113	Sobre Cufe	Matogueira	Gómez García Francisco José					170			
71	152	113	Sobre Cufe	Matogueira	Gómez García Avelino					170			
72	152	114	Sobre Cufe	Matogueira	Prieto Rivera José (Herederos De)					248			
77	152	121	Campo das Cancelas	Matogueira	Guerreiro Fernández María Vicenta (Herederos De)					18	83		
78	152	120	Campo das Cancelas	Matogueira	Prieto Rivera Manuel						95		
79	152	119	Campo das Cancelas	Pinar maderable	Rivera González Manuel Francisco						29		
79	152	119	Campo das Cancelas	Pinar maderable	Sánchez Vázquez Gilberto						29		

81	152	116	Campo das Cancelas	Pinar maderable	Rivera González Manuel Francisco					121	347		
81	152	116	Campo das Cancelas	Pinar maderable	Sánchez Vázquez Gilberto					121	347		
82	156	249	Campo das Cancelas	Eucaliptos	Miguel Sánchez Ricardo					31	98		
83	156	250	Campo das Cancelas	Eucaliptos	Miguel Sánchez Ricardo					82			
100	155	17	Rego de Ramos	Pinar maderable	Moreiras Sánchez María José						12		
118	156	100	Teixoeiras	Matogueira	Hermida Vázquez Juan Antonio Candido							2358	
119	156	101	Teixoeiras	Pinar maderable	Carrera Pardo Margarita								1077
122	156	104	Teixoeiras	Pinar maderable	Vizoso Fernández María Coral	564	1192				238	3352	
123	156	105	Teixoeiras	Pinar maderable	Pardo Vázquez María Camelia		721			24	58	970	
128	155	228	Rego de Ramos	Eucaliptos	Vázquez Vázquez María Olga					125	165		
128	155	228	Rego de Ramos	Eucaliptos	Vázquez Vázquez Yolanda					125	165		
128	155	228	Rego de Ramos	Eucaliptos	Vázquez Vázquez María Oliva					125	165		
134	155	234	Cruz	Pinar maderable	Viñas Gómez Arturo (Herederos De)					2			
135	155	235	Cruz	Eucaliptos	Desconocido					13			
136	155	236	Cruz	Eucaliptos	Rodríguez Hermida María Mercedes Olanda					17			
137	155	237	Cruz	Eucaliptos	Viñas Gómez Arturo (Herederos De)						65		
140	155	238	Prado do Pico	Matogueira	Desconocido					11	49	937	
141	155	241	Pico Grande	Pinar maderable	Pernas Fernández Purificación					6	54	1356	
143	155	245	Pico Pequeno	Pinar maderable	Cuba Gómez Francisco	26	200			20	58	770	
143	155	245	Pico Pequeno	Pinar maderable	Maderas Cuba SL	26	200			20	58	770	

148	156	124	Potobella	Matogueira	Rodríguez Rodríguez Haydee							532	
148	156	124	Potobella	Matogueira	Fernández Rodríguez Nefer Eugenia (Herederos De)							532	
148	156	124	Potobella	Matogueira	Fernández Rodríguez Ananda							532	
149	156	125	Potobella	Pinar maderable	Rey Balseiro Carlos					17		1582	
156	155	252	Prado da Fonte	Matogueira	Gómez Lagar Elida		621				51	66	
157	155	256	Pico Pequeno	Matogueira	Lagar Chao Rogelio		364				79		
163	156	119	Potobella	Pinar maderable	Rodríguez Rodríguez Haydee					77			
163	156	119	Potobella	Pinar maderable	Fernández Rodríguez Nefer Eugenia (Herederos De)					77			
163	156	119	Potobella	Pinar maderable	Fernández Rodríguez Ananda					77			
169	155	274	Chao	Eucaliptos	Orosa Pita Ricardo (Herederos De)				1587		42		
174	155	275	Chao	Pinar maderable	Franco Insua José Antonio				1843				
177	155	280	Penela	Eucaliptos	Orosa Pita Ricardo (Herederos De)			840	30		103		
178	155	281	Penela	Matogueira	Canda Pardo Ana María Pardo Pedre María Dolores (Herederos De)					27	53		
179	155	282	Penela	Robledal	Pita Chao María Antonia					53	32		
183	156	137	Prado de Milleiro	Matogueira	Guerreiro Chao Ovidio					14			
183	156	137	Prado de Milleiro	Matogueira	Guerreiro Chao Margarita					14			
189	161	154	Campo Capilla	Matogueira	Desconocido					336	50		
199	161	135	Cason	Matogueira	Desconocido					220			
200	161	173	Pico do Golpe	Eucaliptos	Orosa Pita Ricardo (herederos de)					147			
205	161	137	Sobre do Camiño	Matogueira	Desconocido					42			

211	161	178	Pico do Golpe	Matogueira	Orosa Pita Ricardo (Herederos De)					176	45	1749	
232	161	54	Coto da Cruz	Matogueira	Desconocido					288			
246	185	20	Chao da Pena	Prado	Penabad Vázquez Francisco (Herederos De)					11			
247	185	21	Chao da Pena	Matogueira	Arias Sampedro Dolores					9			
257	185	38	Por Lopez	Matogueira	Castro Rouco Leonor (Herederos De)					44			
259	184	7	Por Lopez	Matogueira/Pinar	Franco Castelo Dulce Maria					25			
261	184	62	Tarreo Medio	Prado	Castro Rouco Leonor (Herederos De)					268			204
262	184	63	Tarreo Medio	Labor	Maseda Prieto Celia					243			86
263	184	66	Campo	Labor	Balsa López Ramon (Herederos De)					317			216
264	184	64	Tarreo Medio	Labor	García Barro Dolores (Herederos De)					129			213

R. 3243

### Anuncio

Visto o texto do "Convenio Colectivo de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la provincia de Lugo", (Código 27000395011981), asinado o día 27 de setembro de 2019, pola representación empresarial e das centrais sindicais U.G.T. e CC.OO., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 29 de outubro de 2019.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

### Convenio Colectivo de traballo para la Actividad de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la Provincia de Lugo.

**Artículo 1º.- El presente Convenio Colectivo regula con carácter prioritario las relaciones entre empresas y trabajadores de la Provincia de Lugo; aunque el domicilio social de la empresa radica fuera de aquélla, en la siguiente actividad:**

Mármoles, Granitos, Pizarras (extracción y acabado), Areniscas, otras Rocas para la Construcción, Cales, Yesos y escayolas, Áridos, Cementos naturales, Hormigón preparado, otros materiales de la Construcción que no estén incluidos en los esquemas orgánicos de otras actividades. Prefabricados de Yesos y Escayolas, Prefabricados de Cales Prefabricados de Hormigón, Terrazos, Mosaicos hidráulicos, otros Pavimentos de Cemento, Fibrocemento Materiales Aislantes y de Protección y otros Materiales Prefabricados.

Queda excluida, del ámbito funcional del presente Convenio, la actividad de Cementos artificiales, así como aquéllas que tengan Convenio propio concertado.

#### **Artículo 2º.-Legislación supletoria.**

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la legislación general y el Convenio general del Sector de la Construcción y Acuerdo Sectorial Nacional vigente.

#### **Artículo 3º.-Ámbito territorial.**

Este convenio es de aplicación a todas las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito funcional que realicen su actividad en la provincia de Lugo, aun cuando el domicilio social de la empresa radicase fuera de ella.

#### **Artículo 4º.-Ámbito personal.**

Comprende, este Convenio, a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como el personal que en adelante forma parte de las plantillas de aquéllas.

Quedan exceptuados los cargos de Alta Dirección determinados en la vigente legislación laboral.

#### **Artículo 5º.-Vigencia.**

La vigencia del presente convenio será desde el 1 de enero de 2.019 al 31 de diciembre de 2.021, previa su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad tanto su contenido normativo como en el obligatorio hasta que sea sustituido por otro.

#### **Artículo 6º.-Incrementos económicos**

**El incremento económico quedará reflejado en los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extra salariales que figuran en el anexo I, tabla vigente que entrará en vigor a partir de su publicación en el BOP de Lugo.**

**Se adjunta la tabla del año 2019 (con efectos a fecha 01.01.2019 a 31.12.2019), la correspondiente al 2020 (con efectos de 01.01.2020) y la que se aplicará en el 2021.**

**El pago de los atrasos de lo que va de año 2019 se hará en el plazo de dos meses a computar desde la publicación del presente Convenio en el BOP de Lugo.**

La cotización se hará siguiendo la normativa general de la seguridad social en el mes siguiente a su abono.

Aquellas empresas que hubieran abonado cantidades superiores, procederán en su caso al abono de la diferencia que resulte de aplicación.

#### **Artículo 7º.-Cláusula de garantía salarial**

No se pacta cláusula de garantía salarial.

#### **Artículo 8º.-Indivisibilidad y vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

#### **Artículo 9º.-Rescisión.**

La denuncia de rescisión o revisión del Convenio habrá de efectuarse con una antelación de tres meses a su fecha de terminación, mediante comunicación escrita a la otra parte.

#### **Artículo 10º.-Absorción, compensación, condiciones mínimas y condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones del presente Convenio absorberán o compensarán cualquier otra que existan a la entrada en vigor y las que pudieran establecerse durante su vigencia, con respecto de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a la entrada en vigor del Convenio.

#### **Artículo 11º.-Preaviso de cese.**

El personal comprendido en este Convenio, se obliga a comunicar, por escrito, el cese en la empresa, con los plazos siguientes:

Personal técnico, empleado, administrativo y mercantil: Un mes como mínimo.

Personal obrero: Ocho días, como mínimo.

En ambos casos, referidos al día en que deben causar baja en la empresa.

El personal que cesara incumpliendo tal requisito, se le descontará, de la liquidación, la cantidad correspondiente a tantos días de haber, cuantos se haya retrasado en formular el preaviso.

La notificación, será presentada por duplicado y firmada por el trabajador, quien recibirá un ejemplar firmado por la empresa, con la fecha de presentación.

#### **Artículo 12º.-Conservación del equipo mecánico y productividad.**

Los trabajadores, se obligan a prestar la debida diligencia en la ejecución de su trabajo, colaborando en la buena marcha de la producción, mediante un rendimiento normal y correcto.

Asimismo, contraen la obligación, de prestar especial atención a la forma de ejecución de los trabajos a fin de obtener la calidad adecuada. El personal con mando en el centro de trabajo, podrá rechazar aquellos trabajos o productos que no se ajusten a las normas de calidad generalmente admitidas por las prácticas o que se hallen establecidas en alguna normativa aplicable a la técnica industrial de que se trate.

El trabajador responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá la obligación, durante la jornada de trabajo y en los tiempos muertos de cuidar de la buena conservación y mantenimiento del mismo debiendo dar cuenta inmediata, al empresario o encargado de la empresa de cualquier defecto o entorpecimiento que se manifieste en tales instrumentos, así como en las materias primas o productos en curso de fabricación y responderá de todos los daños y perjuicios causados en la maquinaria o en dichos productos por su culpa o negligencia.

#### **Artículo 13º.-Período de prueba.**

1º.-Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

A) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

B) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

C) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

2º.-Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3º.-Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

En la situación de I.T., si el empresario no desistiese del contrato durante tal situación, suspenderá el período de prueba.

4º.- Los titulares de la cartilla profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

#### **Artículo 14º.-Jornada de trabajo.**

La jornada laboral normal de trabajo se establece **para el año 2019 en 1.736 horas** efectivas al año, a realizar en razón de 40 horas semanales, a repartir de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias, siendo inhábiles sábados y domingos, conforme al calendario laboral **anexo II**.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con sus trabajadores en caso de no tenerla, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el Convenio Provincial.

Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, en su caso, en cada convenio provincial la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o, en su caso, autonómico, o para el propio centro de trabajo.

La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo. A tal fin, la empresa **organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios**, tales como anotaciones en papel con firma del trabajador, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado.

Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en cada día laborable, festivo o no laborable, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación al establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, y el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratada.

A fin de cuantificar el tiempo de trabajo efectivo con carácter generalizado, en el Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo donde figure el correspondiente calendario laboral y como información de la empresa se podrán recoger las pausas que, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, o con los propios trabajadores, no se consideren como tiempo de trabajo efectivo.

Cada empresa implementará su propio registro diario de jornada respecto de sus personas trabajadoras.

No obstante, en los supuestos de subcontratación previo acuerdo entre la empresa contratista o principal y la empresa subcontratista, ésta última podrá utilizar los medios de registro diario de jornada de la contratista o principal, siempre que se identifique a cada persona trabajadora y a su respectiva empresa a los efectos de poder deducir posibles responsabilidades en caso de incumplimiento de la obligación de registro diario de jornada.

Del posible acuerdo de utilización de los medios de registro de jornada de la empresa principal por el subcontratista, se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de ambas empresas.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como a la representación legal de los trabajadores (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) siempre que éstos lo soliciten de modo justificado, o bien cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

Los representantes legales de los trabajadores deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Prolongación de la jornada.-**

**La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.**

#### **Artículo 15º.-Recuperación de horas no trabajadas.**

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor a lo dispuesto en el Convenio General de la Construcción.

Todo ello mientras subsista esta obligación en el Convenio General de la Construcción.

**Artículo 16º.-Tablas de productividad.**

Las tablas de productividad, que deberá ejecutar estrictamente cada trabajador en el tiempo y condiciones estipuladas, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales, considerándose como disminuciones voluntarias el no llegar a ellas salvo causa justificada y suficientemente demostrada. **Las tablas de productividad están a disposición de la empresa y trabajadores en las oficinas de la APEC sitas en Plaza del Campo nº 2-3, Lugo; así como la representación sindical firmante del Convenio dispone de los correspondientes ejemplares.**

Las mencionadas tablas serán sustituidas por las que en su día sean aprobadas por la Comisión Nacional de Productividad.

**Artículo 17º.-Condiciones de aplicación.**

Las tablas de niveles de productividad sólo se aplicarán en los centros de trabajo que tengan comité de seguridad y salud o representantes de los trabajadores, siempre que la ley determine la existencia de ambos órganos.

Las tablas de niveles normales de productividad podrán aplicarse en todos los centros de trabajo, siempre que en el puesto de trabajo objeto de medición se cumplan las medidas de seguridad establecidas en la legislación vigente.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde la ley no establezca la posibilidad de elección de representantes de trabajadores por no reunir el mínimo de plantilla requerido, o resolver las disposiciones que pudieran surgir sobre la aplicación de las tablas de niveles normales de productividad, será competente el SMAC o el Consello Galego de Relacións Laborais, ante cuyo organismo las partes en litigio se someten.

**Artículo 18º.-Normas de aplicación.**

Cuando se decida obtener verificación del cumplimiento de las tablas de niveles normales de productividad a que se hace referencia al presente convenio, la empresa deberá entregar al trabajador sujeto a tal verificación un parte de trabajo, en el que figurará el nombre de dicho trabajador, la fecha, la especificación de la unidad y, en su caso, el número de trabajadores implicados en la ejecución de la misma, así como sus categorías y un apartado para observaciones.

Con carácter general, salvo pacto individual en contrario y dentro de la jornada laboral, el parte de trabajo será cumplimentado por el mando correspondiente y firmado por el trabajador en caso de conformidad, facilitándosele copia de dicho parte.

En el caso de discrepancias respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las tablas de niveles normales de productividad, de disconformidad por error aritmético en la medición o falta de las condiciones objetivas en las que deba realizarse, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. El trabajador, directa o personalmente, podrá formular alegaciones ante el propio jefe receptor del parte, en el mismo momento en que se suscite la discrepancia o inicio de la jornada siguiente.

De no plantearse la reclamación en el citado plazo, se entenderá que ha habido conformidad tácita entre ambas partes.

2. De mantenerse la discrepancia, el trabajador podrá, acompañado de un representante de los trabajadores, si estuviera en el centro de trabajo, y junto con el mando correspondiente, acudir al mando superior; en este caso el parte podrá ser formado por el representante de los trabajadores, pudiendo hacer ambas partes las alegaciones y observaciones que consideren oportunas.

El plazo máximo para hacer ambas reclamaciones no podrá superar en ningún caso el término de jornada laboral inmediatamente siguiente. De no plantearse reclamación alguna en este plazo, se presumirá la conformidad del trabajador con lo consignado en el parte.

**Artículo 19º.-Cómputo.**

El cómputo de la medición será semanal y referido a cada jornada de trabajo.

**Artículo 20º.-Publicación.**

Las empresas publicarán en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, con una semana de antelación, la puesta en práctica de las tablas de productividad.

**Artículo 21º.-Revisión.**

Las unidades publicadas sólo podrán ser objeto de revisión cuando se produzcan variaciones de las condiciones o métodos operativos con que se hayan calculado, así como en función de su plena adaptación a las peculiaridades de esta provincia.

**Artículo 22º.-Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.**

1. Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

2. El trabajo o tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

4. En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo correspondan unos ingresos que guarden respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el convenio colectivo aplicable, más un 25 por ciento.

6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1 4.ª d) o e) del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe que a dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días, estando sujeta dicha implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El citado artículo tendrá validez en tanto en cuanto la tenga el CGSC.

**Artículo 23º.-Vacaciones.**

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales para todas las categorías, de los cuales 21 serán laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

En todo momento se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores que dice textualmente:

1º.-El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será el pactado en Convenio Colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2º.-El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del período total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

A) El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva de la Empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

B) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrá fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

C) Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

D) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3º.-El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

4º.-Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

5º.-El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

6º.-A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de I.T., sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal

7º.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

8º.-Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviniese la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de la incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo periodo de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

9º.-El disfrute de vacaciones, como norma general y salvo pacto contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

10º.- La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales del Convenio.

11º.- Los días no laborables que se fijan en el anexo II del Calendario Laboral del Sector como consecuencia de la adaptación de la jornada por convenio, no computarán a efectos de vacaciones.

#### **Artículo 24º.-Permisos y licencias.**

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
- e) Dos días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, haciéndose constar a éstos efectos, que el referido permiso se puede disfrutar en el periodo en el que se den estas circunstancias, y que será comunicado a la empresa conforme se establece en el apartado 1 del artículo 26.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

5. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. El trabajador se encuentra facultado para ausentarse del trabajo para acudir al médico de cabecera hasta un máximo de 8 horas al año, y deberá entregar justificante de ello a la empresa.

7. El trabajador se encuentra facultado para ausentarse del trabajo el tiempo necesario en los casos de asistencia a la consulta del médico especialista dependiente del Instituto Nacional de la Seguridad Social / Sergas, previo aviso de una semana y cuando se prescriba la referida consulta por el facultativo de medicina general adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social / Sergas, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo en el que se haga constar la necesidad de asistencia al médico especialista, así como documento que acredite la asistencia al mismo; manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral.

8. Sin perjuicio de los reconocimientos médicos que en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales tenga que llevar a cabo la empresa, al trabajador de éste sector se le concede permiso retribuido para acudir cada tres años al INSTITUTO NACIONAL DE SILICOSIS DE OVIEDO U ORGANISMO SIMILAR QUE SE CONSTITUYA EN GALICIA, con el fin de que se realice las pruebas para control de la silicosis y, deberá informar a la MUTUA correspondiente de los resultados habidos con el fin de adoptar en su caso las actuaciones que resulten procedentes. Todo ello sin perjuicio de que deba acudir o se le recomiende ir por indicación de los médicos oficiales de la Seguridad Social o facultativos de las Mutuas correspondientes de lo cual debe informar a la empresa a través de comunicación escrita.

#### **Artículo 25º.-Percepciones económicas.**

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y

sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

## 2. Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, con el rendimiento normal exigible, de acuerdo con la tabla salarial expuesta en el anexo I.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.

De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

## 3. Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador, en aplicación del artículo 146.7 de la derogada, para el sector de la construcción, Ordenanza Laboral de la Construcción.

c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de ese artículo.

## Artículo 26º.-Estructura de las percepciones económicas.

1 - Conceptos Salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas.

a) Los conceptos son los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales.

Pluses extrasalariales.

b) En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten, que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

d) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten, de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido.

**El carácter no cotizable de los complementos no salariales se ajustará a lo dispuesto en la normativa vigente de aplicación.**

2. Dentro del citado espíritu de homogeneización y racionalización, se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos, en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas del presente convenio.

a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65 % y el 75 % del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel.

b) El plus extrasalarial deberá quedar comprendido, para cada categoría o nivel retributivo, entre el 5 por 100 y el 7 por 100.

c) Los pluses salariales sumados ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del Convenio, para cada categoría o nivel retributivo.

3. Además de los conceptos reseñados, podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

Todo ello mientras subsistan estas obligaciones en el Convenio General del Sector de la Construcción.

#### **Artículo 27º.-Devengo de las percepciones económicas.**

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, se establecen en el anexo I.
2. Los pluses salariales de Convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijan en anexo I.
3. El plus extrasalarial de Convenio se devengará durante los días de asistencia al trabajo, por los importes que se fijan en anexo I.
4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:
  - a) Paga de junio: De 1 de enero a 30 de junio.
  - b) Paga de Navidad: De 1 de julio a 31 de diciembre
5. La remuneración anual mencionada comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en el Convenio, por nivel y categoría profesional.

De acuerdo con las formas de devengo, la remuneración anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$RA = SB \times 335 + [(PS + PE) \times \text{Número de días efectivos de trabajo}] + \text{Vacaciones} + PJ + PN$$

RA = Remuneración anual.

SB = Salario base.

PS = Pluses salariales.

PE = Pluses extrasalariales.

PJ = Paga de junio.

PN = Paga de Navidad

#### **Artículo 28º.-Pago de las percepciones económicas.**

##### **1º.-Pago del salario.**

A).- Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

B).- Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

C).- El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto no retribuido a ningún efecto.

D).- Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

Las empresas que vengan obligadas a efectuar el pago de salarios por talón bancario ingresarán el importe de los mismos, a petición del trabajador, en la cuenta bancaria que señale el trabajador, sin que ello pueda ocasionar merma o gasto alguno para los citados.

E).- El trabajador deberá facilitar a la empresa el tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

2º.- El régimen retributivo salarial, para todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, será el establecido para cada categoría profesional en la Tablas Salariales que figuran como anexo.

Para una mayor simplificación de los cálculos retributivos, como anexo al presente Convenio, también figurará la Tabla de Retribuciones mensuales y anuales de todas las categorías profesionales.

Para todas las categorías los salarios se estipulan mensualmente, con independencia del número de días naturales de cada mes.

Cuando proceda la aplicación del Salario/Día, se resolverá dividiendo la retribución mensual por treinta (30).

El personal que cese durante el período de prórroga del Convenio, tendrá derecho a percibir como atrasos el tanto por ciento que se determine a primero de año entre la Representación Sindical y Patronal, que tendrá como base el I.P.C. previsto por el Gobierno.

#### **Artículo 29º.-Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.**

El plus de Asistencia, Productividad y Puntualidad cobrará el trabajador que con rendimiento normal y correcto y además con la debida puntualidad, no tenga ninguna falta de asistencia, injustificada, al trabajo.

A estos efectos, no se entienden injustificadas las faltas en situación de baja por enfermedad o accidente, período vacacional, licencias retributivas al amparo del Convenio Gral. del Sector y demás disposiciones vigentes y licencias retributivas con permiso o expresa autorización de la empresa. Dicho plus será satisfecho únicamente por jornada completa realmente trabajada.

Por su carácter de complemento de calidad, queda excluido, directamente, de la base para el cálculo del importe de las horas extraordinarias.

#### **Artículo 30º.-Pérdida del Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.**

1º Se perderá, el plus correspondiente a dos días, por faltas de puntualidad que totalicen más de treinta minutos, de retraso, en un mes natural.

2º Se perderá el plus correspondiente a cuatro días, por faltas de puntualidad que totalicen más de cuarenta y cinco minutos, de retraso, en un mes natural.

3º Se perderá, la totalidad del plus mensual, por faltas de puntualidad que sumen más de dos horas de retraso, en un mes natural.

4º La primera jornada no trabajada completa, sin que se justifique la falta, supondrá la pérdida de dos días de plus; la segunda, la pérdida de ocho días de plus y la tercera la pérdida del plus mensual.

Para la determinación de este plus diario, a todos los efectos, se dividirá, el importe mensual, entre veinticinco (25).

Las faltas o retrasos, no justificados, se computarán dentro de cada mes natural.

#### **Artículo 31º.-Horas extraordinarias.**

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

A) Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

**La realización de las horas extraordinarias requiere, de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de la empresa y de la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora conforme exige el Convenio General de la Construcción en modificación septiembre de 2019.**

B) El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año. (Art. 64 CGC)

C) Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías es el que se determina en tabla **Anexo I**. Excepto para las horas extraordinarias que se realicen en festivo o día inhábil, que se abonarán incrementándose en un 10% la retribución del indicado Anexo. No se computa como hora extraordinaria en día inhábil cuando se trabaja a turnos en dichos días.

D) Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el apartado B de este artículo.

#### **Artículo 32º.-Aumentos periódicos por años de servicios.**

Antigüedad consolidada

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad, firmado el 18 de octubre de 1996 ("Boletín Oficial del Estado" de 21 de noviembre), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho por el complemento personal de antigüedad el 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años

completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije el Convenio.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada”.

#### **Artículo 33º.-Gratificaciones extraordinarias.**

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho exclusivamente a dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2.- La cuantía de las pagas extraordinarias será, para cada categoría o nivel, el importe que figura en la Tabla Salarial del Anexo I más antigüedad consolidada.

3.- Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- El Convenio General del Sector de la Construcción publicado el día 15.03.2012 en el BOE nº 64, prohibió el prorrateo de las pagas extraordinarias para los contratos que fueran suscritos con posterioridad a la entrada en vigor de la indicada normativa, y como mandato estatal ya en su momento se procedió a la incorporación de la prohibición indicada en los sucesivos convenios provinciales, en este sentido se recuerda y traslada nuevamente el indicado artículo estatal:

Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

Todo ello mientras subsista ésta obligación en el Convenio General de la Construcción.

#### **Artículo 34º.-Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.**

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

#### **Artículo 35º.-Premio de regularidad.**

Este premio se establece por las empresas para fomentar la regularidad en la asistencia al trabajo; fijándose en el importe de una mensualidad del salario base de cada categoría profesional, sin antigüedad ni pluses, y en las siguientes condiciones:

1º. Con menos de ocho faltas, justificadas al trabajo en el año natural, percibirán el importe total del premio.

2º. Con más de ocho faltas justificadas al trabajo en el año natural, y menos de quince, percibirán el 50% del premio.

3º. Con más de quince faltas justificadas al trabajo en el año natural, y hasta 20 percibirán el 10% del premio.

4º. Con veintiuna o más faltas justificadas a lo largo de todo el año natural, no percibirán cantidad alguna referida a este premio.

5º. Con cinco faltas injustificadas a lo largo de todo el año natural, se perderá todo derecho al premio de regularidad en el trabajo, con independencia de las sanciones que, por faltas de asistencia, de acuerdo con las disposiciones en vigor sobre la materia, puedan imponer las empresas a los trabajadores.

6º. Este premio, será satisfecho, por las empresas en el mes de septiembre, referidas al ejercicio económico del año anterior, si bien su cálculo económico se hará en función del salario base vigente, de cada categoría profesional, en el momento que proceda el abono.

A estos efectos, los períodos de disfrute de vacaciones anuales reglamentarias no se computarán como faltas justificadas así como las licencias retribuidas al amparo de la legislación vigente.

**Artículo 36º.-Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos.**

1º. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberán abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

2º. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

4º. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Jurisdicción competente, resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución, surtirán efecto a partir de la fecha de la que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.

Todo ello en tanto subsista esta obligación en el Convenio General del Sector de la Construcción.

**Artículo 37º.-Trabajos nocturnos.**

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Todo ello en tanto subsista esta obligación en el Convenio General del Sector de la Construcción.

**Artículo 38º.-Plus de Transporte y Plus de Distancia.**

Con el fin de simplificar el cómputo de distancia entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo, así como las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, se abonará a todos los trabajadores, cualquiera que sea la distancia que separe el centro de trabajo de su domicilio, las cantidades que figuran en el anexo I.

Será satisfecho, únicamente, en jornada completa realmente trabajada, y para la determinación, de este plus diario, se dividirá entre veinticinco (25) la cantidad que figura en el Anexo I.

**Artículo 39º.-Complemento indemnizatorio de la prestación de I.T. por Accidente de Trabajo y enfermedad común.**

1.- Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el Convenio provincial respectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

2.- En el caso de accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo y en horario de trabajo, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias por Incapacidad Temporal (I.T.), garantice el cien por cien del salario base del convenio, plus de asistencia, y plus extrasalarial, fijados en la Tabla de Retribuciones (anexo I) del presente convenio, y durante un período máximo de seis meses, salvo que finalice antes el contrato de trabajo o la obra.

Para la obtención del mencionado complemento se utilizará la siguiente fórmula:

$$(S.C. \times 30 + (P.A.+ PE) \times 21)$$

Fórmula: C = ----- - P.R. = r

30

Siendo: C. = Complemento diario / S.C. = Salario Base Convenio diario / P.A.= Plus Asistencia / PE = Plus Extrasalarial / P.R. = Prestación Reglamentaria diaria / r = Resultado

Cuando el resultado de la aplicación de la fórmula descrita sea negativo, no procederá abonar complemento alguno.

En el caso de que una I.T. derivada de accidente laboral producido en el centro de trabajo y en horario laboral, el importe de las pagas extraordinarias, correspondientes a los seis primeros meses de la baja, no podrán ser inferiores al importe que para su categoría y nivel figura en las tablas salariales del Convenio en su ANEXO I.

#### **Artículo 40º.-Desplazamientos y dietas.**

**Desplazamientos.-** En el caso de desplazamientos de los trabajadores, el empresario podrá optar entre el abono de las dietas, o el pago de los gastos ocasionados, debidamente justificados.

**Dietas.-** Se establece una dieta igual para todas las categorías, cuyos importes se señalan a continuación:

A) Dieta completa.- **40 Euros diarios.**

B) Media dieta.- **10 Euros diarios.**

#### **Artículo 41º.-Locomoción.**

1.- Serán de cuenta de la Empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación de 0,19 Euros /Km.

2.- Cuando el personal desplazado que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de Convenio.

#### **Artículo 42º.-Indemnizaciones por desgaste de herramienta.**

La indemnización, para aquellos trabajadores que la aportan, previa determinación de la empresa, será **de 0,50 céntimos de euro**, por cada día efectivo de trabajo.

#### **Artículo 43º.-Jubilación.**

**Se estará a la regulación establecida en el artículo 96 del Convenio General Estatal de la Construcción y sus modificaciones en adaptación de la legislación estatal en la materia.**

#### **Artículo 44º.-Indemnizaciones.**

**1.-Para el año 2019 se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:**

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 47.000 euros.
- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 28.000 euros.

**Para el año 2020 y siguientes se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:**

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: **50.000 euros.**
- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: **31.000 euros.**

2.-Para la cobertura de las indemnizaciones previstas en los apartados b y c las empresas suscribirán una póliza individual o colectiva que habrán de exhibir al trabajador que así lo solicite.

3.-Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

4.-Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

5.-A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

#### **Artículo 45º.-Trabajos de superior categoría.**

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto los trabajos de categoría superior que el trabajador realice de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Todo ello en tanto subsista esta obligación en el Convenio General del Sector Construcción.

#### **Artículo 46º.-Trabajos de inferior categoría.**

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que por su categoría y función anterior le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquélla por la que se le retribuye.

Todo ello en tanto subsista esta obligación en el Convenio General del Sector Construcción.

#### **Artículo 47º.-Ropa de trabajo.**

Las empresas comprendidas por el presente Convenio, entregarán al personal operario en los meses de enero y julio de cada año, un buzo o funda de trabajo. La empresa entregará un chaleco acolchado para utilizar en el invierno y **botas y traje de agua adecuados para la lluvia**. Los de nueva incorporación recibirán dicha prenda una vez transcurrido el período de prueba y las siguientes en las fechas en que se entreguen al resto de la plantilla.

La Empresa podrá hacer constar, en dichas prendas, el anagrama de la misma y de la actividad.

La conservación y limpieza de las citadas prendas de trabajo será de cuenta del trabajador, el cual debe mantener un buen estado de conservación.

#### **Artículo 48º.-Salario mínimo Interprofesional.**

El Salario Mínimo Interprofesional, no modificará la estructura del presente Convenio, ni la cuantía de las retribuciones salariales y extrasalariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores, en cómputo anual, a los mínimos fijados por disposiciones de aquel Salario Mínimo Interprofesional y lo cual se cumple en el presente convenio y anexos.

#### **Artículo 49º.-Seguridad y salud en el trabajo.**

En todo momento se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General de la Construcción y demás legislación vigente sobre la materia.

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Mixta Paritaria Provincial Sectorial de Seguridad e Higiene, integrada por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y un

número de representantes de la “Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo” igual al total de las Centrales Sindicales firmantes, pudiendo asistir como entidad invitada otras organizaciones empresariales o sindicales previo acuerdo de ambas partes firmantes del presente Convenio.

Serán funciones de esta Comisión:

- A) Recabar del Ministerio de Trabajo y de la Xunta de Galicia el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridad e Higiene, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de los planes y medidas formativas
- B) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales, o en su defecto, las comisiones paritarias de los Convenios.
- C) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, tendiendo como objeto fundamental el extender la preocupación por la Seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.
- D) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.
- E) **Fiscalizar** la composición, estructura y medios del Servicio de Prevención Mancomunado de Apec Lugo.

En relación con el apartado E) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, en fecha cinco de abril de 2002 se constituyó el Servicio de Prevención Mancomunado de APEC Lugo con la comparecencia de las centrales sindicales más representativas del sector, así como se suscribió el acuerdo ampliatorio acordado el cuatro de noviembre del 2010, para su entrada en vigor el uno de marzo del 2011, y que están a disposición de **la representación sindical y patronal** en la sede de la APEC en oficinas Plaza del Campo nº 2-3, 27001 de Lugo, lo cuales se dan por reproducidos.

**Dicha inclusión en el presente Convenio comporta el régimen de consulta a los representantes legales de los trabajadores de las** empresas afectadas, puesto que las organizaciones sindicales que conforman esta comisión mixta paritaria provincial, son las que cuentan con la representación del 100% de los trabajadores de las empresas del sector de la construcción y afines de la provincia de Lugo según los datos obrantes en la Consellería de Economía e Industria así como de control del citado Servicio de Prevención con la finalidad de verificar que se cumplan en todo momento los requisitos exigidos por la normativa sectorial para su implantación y el ejercicio de su función.

A los efectos dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado último E), el Servicio de Prevención comunicará a la Comisión Mixta Paritaria Provincial Sectorial de Seguridad e Higiene las empresas participantes, y las altas y bajas de las empresas en el Servicio de Prevención Mancomunado, los recursos materiales y humanos con los que dicho Servicio cuenta para ejercer sus funciones en las mismas, así como el cumplimiento de las obligaciones de auditoría exigibles para cumplir de forma efectiva con el cometido del mismo y la memoria y programación de actividades anuales.

Cualquier variación en cuanto a medios personales y materiales que resulten relevantes y puedan afectar al cumplimiento de los requisitos mínimos de funcionamiento legalmente exigibles deberá ser comunicada a la Comisión, entendiéndose que permanecen invariables si tal circunstancia no se produce. Dicha comunicación se transmite a efectos informativos con el fin de poder realizar por parte de la misma el control el cumplimiento de las obligaciones establecidas en cuanto a estructura, medios humanos y materiales, no teniendo dicha comisión poder de decisión al respecto de los medios materiales, humanos y estructura del Servicio, salvo que ello conlleve incumplir las exigencias legales.

La Comisión se reunirá cuantas veces lo solicite una de sus partes y, como mínimo, una vez al año para la elaboración del acta de incorporaciones y bajas y la memoria de medios personales y materiales.

#### **Artículo 50º.-Contrato para trabajo fijo de obra.**

1. La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito. Se adjunta modelo **como anexo III.**

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de «fijos de obra», tanto en

estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el **Anexo IV** y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de «fijos de obra».

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del Convenio General de la Construcción, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T..

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del Convenio General de la Construcción.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el Convenio General.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

Este supuesto no será de aplicación en el caso de paralización por conflicto laboral.

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T.

#### **Artículo 51º.-Otras modalidades de contratación.**

1.-Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1.b) del E.T. o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2.-También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del E.T., contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses,

computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3.-Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del Convenio General de la Construcción, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
  2. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
  3. La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.
  4. Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
  5. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.
  6. Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del Convenio Estatal. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.
  7. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.
  8. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.
- 4.- El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:

- a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.
- b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.
- c) El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.
- d) En los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.
- e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.
- f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.
- Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.
- g) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.
- h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.
- El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por este y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.
- i) La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

1.er año: 60 por 100.

2.º año: 70 por 100.

3.er año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1.er año: 95 por 100.

2.º año: 100 por 100.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación y el aprendizaje no continuase en la empresa, esta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará, en su caso, la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

#### **Artículo 52º.-Formación Continua.**

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Tripartita para la Formación Continua durante los años de vigencia del presente acuerdo, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción u otras Entidades firmantes del presente Convenio, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la F.L.C.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superará anualmente al 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, se regirán por los dispuestos en el mismo.

#### **Artículo 53º.-Personal de capacidad disminuida.**

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

#### **Artículo 54º.-Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.**

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.1 del Estatuto de los Trabajadores y por la movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este Convenio Colectivo, podrán ser elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa, al menos, de tres meses.

#### **Artículo 55º.- Recibo finiquito.**

1. El recibo finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como **Anexo V de este Convenio**. La Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo lo editará y proveerá de ejemplares a todas las empresas del sector de la provincia.

2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito del modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3. El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal de Lugo vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

6. El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio en el acto de la firma del recibo de finiquito.

#### **Artículo 56º.-Preaviso de cese.**

El personal que cese incumpliendo el requisito de comunicarlo a la empresa por escrito, en plazos previstos en el Art 11 del presente Convenio, efectivos de trabajo, perderá únicamente el derecho al cobro de todas las percepciones correspondientes a los días de retraso en el preaviso.

#### **Artículo 57º.-Médico de empresa.**

Las empresas que estuvieran, o no, obligadas, por disposición legal, a contar con el servicio de Médico de empresa, quedan facultadas para constituir, dicho servicio, por si solas por agrupación de alguna de ellas, o bien estableciendo un servicio común por mediación de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo.

Siempre que las Mutuas Patronales o Mutualidades Laborales, que cubran los riesgos de accidente de trabajo en cada empresa, deseen realizar reconocimientos médicos sobre posibles enfermedades profesionales, así como cuando el Gabinete de Seguridad e Higiene de Lugo programe reconocimientos periódicos en el sector, las empresas estarán obligadas a conceder el tiempo necesario para realizar estas revisiones médicas, previa la debida citación, por escrito, en la que deberá figurar: Día, hora y lugar de reconocimiento.

#### **Artículo 58º.-Comisión Mixta Paritaria.**

Para interpretar el contenido de este Convenio, vigilar su cumplimiento y ejercer funciones de arbitraje, en los problemas o cuestiones suscitadas como consecuencia de su aplicación, se nombra una Comisión Mixta Paritaria, integrada por un Presidente, que será el de la Comisión Deliberadora y como vocales un representante por cada una de las Centrales Sindicales, firmantes del Convenio, y un número de representantes de la "Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo", igual al total de los de las Centrales Sindicales; siendo Secretario el vocal de menor edad.

Las partes, podrán solicitar un Asesor o experto, cada una de ellas.

Las partes, someten expresamente a dicha Comisión Mixta Paritaria cuantos problemas surjan, individuales o colectivos, en la aplicación del presente Convenio.

Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes Previa solicitud. Las consultas o peticiones dirigidas a la Comisión Mixta Paritaria se canalizarán a través de cualquiera das organizaciones integrantes de la misma, debiéndose poner de acuerdo las partes sobre la fecha y hora de reunión a celebrar para atender aquella consulta o petición efectuada y levantar la correspondiente acta todo ello en un plazo máximo de 15 días a no ser que por unanimidad entiendan la necesidad de un plazo mayor.

En el caso de no alcanzar un acuerdo en el seno de la comisión las partes se tendrán que someter a lo indicado en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales para solución de conflictos colectivos de Trabajo (AGA) de acuerdo a las estipulaciones integrantes del mismo.

En los casos de inaplicación del Convenio previstos en el artículo 82.3 do Estatuto dos Trabaxadores, la COMISION PARITARIA dispondrá de un plazo de máximo de 7 días para pronunciarse desde que la discrepancia le fuera efectuada y en caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán a la modalidad de resolución de conflictos mencionada en el párrafo anterior.

#### **Artículo 59º.-Plan de 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, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. 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.

4. 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.

5. 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 términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

#### **Artículo 60º.- Inaplicación de condiciones de trabajo**

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. Este procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 del ET.

#### ***Materias afectadas.-***

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

Con independencia de lo establecido en el artículo 82 del ET, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el «resultado de explotación por empleado» (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de «ventas» a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Procedimiento.-

1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el «Resultado de explotación» o de «ventas» se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo afectado, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 15, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

En ningún caso dicha inaplicación podrá prolongarse más allá del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo VIII acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el Acta del Anexo VIII, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.

Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supraautonómicos.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo VIII del presente Convenio, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Tal y como señala el Anexo VIII del presente Convenio y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al SIMA de la provincia correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por esta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal en el artículo 116.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente capítulo referente a «Inaplicación de Condiciones de Trabajo», se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

**Artículo 61º.-** En lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, y Acuerdo Sectorial Nacional y demás normativa legal y reglamentaria.

## ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DE MATERIALES Y PREFABRICADOS PARA LA CONTRUCCION DE LUGO								2.019		
TABLA DE RETRIBUCIONES										
NIVELES	C A T E G O R I A	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.019	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/ Produc Puntualidad	Plús Extrasalaría	T O T A L	Vacaciones	Gratificaciones Julio      Navidad			
II	Titulado Superior	1.125,00	326,00	134,94	<b>1.585,94</b>	1.580,07	1.580,07	1.580,07	<b>22.185,55</b>	15,90
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª	1.000,00	325,00	125,34	<b>1.450,34</b>	1.400,00	1.400,00	1.400,00	<b>20.153,74</b>	12,78
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	900,70	324,00	119,10	<b>1.343,80</b>	1.305,90	1.305,90	1.305,90	<b>18.699,50</b>	12,75
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	893,39	321,00	118,00	<b>1.332,39</b>	1.255,61	1.255,61	1.255,61	<b>18.423,12</b>	12,66
VI	Ofic. Admvo. de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	879,23	319,00	114,00	<b>1.312,23</b>	1.238,79	1.238,79	1.238,79	<b>18.150,90</b>	12,43
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	864,91	316,26	111,99	<b>1.293,17</b>	1.219,26	1.219,26	1.219,26	<b>17.882,60</b>	12,13
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO	864,55	296,46	109,71	<b>1.270,73</b>	1.213,45	1.213,45	1.213,45	<b>17.618,41</b>	12,02
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO	850,54	290,00	108,64	<b>1.249,18</b>	1.205,69	1.205,69	1.205,69	<b>17.358,05</b>	11,89
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO	842,49	284,09	102,25	<b>1.228,83</b>	1.194,86	1.194,86	1.194,86	<b>17.101,72</b>	11,65
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL	836,33	271,92	101,53	<b>1.209,79</b>	1.180,39	1.180,39	1.180,39	<b>16.848,89</b>	11,54
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	833,61	255,92	99,95	<b>1.189,48</b>	1.171,97	1.171,97	1.171,97	<b>16.600,24</b>	11,08

## CONVENIO PROVINCIAL DE MATERIALES Y PREFABRICADOS PARA LA CONTRUCCION DE LUGO

2.020

## TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVELES	C A T E G O R I A	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.020	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/ Produc Puntualidad	Plús Extrasalarial	T O T A L	Vacaciones	Gratificaciones			
							Julio	Navidad		
II	Titulado Superior	1.150,31	333,34	137,98	<b>1.621,62</b>	1.615,62	1.615,62	1.615,62	<b>22.684,72</b>	16,26
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª	1.022,50	332,31	128,16	<b>1.482,97</b>	1.431,50	1.431,50	1.431,50	<b>20.607,20</b>	13,07
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	920,97	331,29	121,78	<b>1.374,04</b>	1.335,28	1.335,28	1.335,28	<b>19.120,24</b>	13,04
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	913,49	328,22	120,66	<b>1.362,37</b>	1.283,86	1.283,86	1.283,86	<b>18.837,64</b>	12,94
VI	Ofic. Admvo. de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	899,01	326,18	116,57	<b>1.341,76</b>	1.266,66	1.266,66	1.266,66	<b>18.559,30</b>	12,71
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	884,37	323,38	114,51	<b>1.322,26</b>	1.246,69	1.246,69	1.246,69	<b>18.284,90</b>	12,40
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO	884,00	303,13	112,18	<b>1.299,31</b>	1.240,75	1.240,75	1.240,75	<b>18.014,68</b>	12,29
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO	869,68	296,53	111,08	<b>1.277,29</b>	1.232,82	1.232,82	1.232,82	<b>17.748,61</b>	12,16
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO	861,45	290,48	104,55	<b>1.256,48</b>	1.221,74	1.221,74	1.221,74	<b>17.486,50</b>	11,91
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL	855,15	278,04	103,81	<b>1.237,00</b>	1.206,95	1.206,95	1.206,95	<b>17.227,85</b>	11,80
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	852,37	261,68	102,20	<b>1.216,24</b>	1.198,34	1.198,34	1.198,34	<b>16.973,69</b>	11,33

## CONVENIO PROVINCIAL DE MATERIALES Y PREFABRICADOS PARA LA CONTRUCCION DE LUGO

2.021

## TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVELES	CATEGORIA	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.021	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/ Produc Puntualidad	Plús Extrasalarial	T O T A L	Vacaciones	Gratificaciones			
							Julio	Navidad		
II	Titulado Superior	1.179,07	341,67	141,43	<b>1.662,17</b>	1.656,01	1.656,01	1.656,01	<b>23.251,91</b>	16,67
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª	1.048,06	340,62	131,36	<b>1.520,04</b>	1.467,29	1.467,29	1.467,29	<b>21.122,35</b>	13,40
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	943,99	339,57	124,82	<b>1.408,39</b>	1.368,63	1.368,66	1.368,66	<b>19.598,26</b>	13,37
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	936,33	336,43	123,68	<b>1.396,43</b>	1.315,96	1.315,96	1.315,96	<b>19.308,59</b>	13,23
VI	Ofic. Admvo. de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	921,49	334,33	119,48	<b>1.375,30</b>	1.298,33	1.298,33	1.298,33	<b>19.023,32</b>	13,03
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	906,48	331,46	117,37	<b>1.355,32</b>	1.277,86	1.277,86	1.277,86	<b>18.742,05</b>	12,71
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO	906,10	310,71	114,98	<b>1.331,79</b>	1.271,77	1.271,77	1.271,77	<b>18.465,03</b>	12,60
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO	891,42	303,94	113,86	<b>1.309,22</b>	1.263,64	1.263,64	1.263,64	<b>18.192,37</b>	12,46
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO	882,99	297,74	107,16	<b>1.287,89</b>	1.252,28	1.252,28	1.252,28	<b>17.923,66</b>	12,21
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL	876,53	284,99	106,41	<b>1.267,93</b>	1.237,12	1.237,12	1.237,12	<b>17.658,55</b>	12,10
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	873,68	268,22	104,76	<b>1.246,66</b>	1.228,30	1.228,30	1.228,30	<b>17.398,11</b>	11,61

## ANEXO II

CALENDARIO LABORAL SECTOR DE MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2019													
DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. AÑO NUEVO	8	8	8	F.N. FIESTA DO TRABALLO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. TODOS LOS SANTOS	DOMINGO	1
2	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	2
3	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	3
4	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	4
5	SÁBADO	8	F.L. CARNAVAL	8	DOMINGO	8	8	8	8	F.L.S. FROILAN	8	8	5
6	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. DIA CONSTITUCION	6
7	F.C.	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	7
8	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8
9	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	9
10	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	10
11	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	11
12	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	F.N. D. HISPANIDAD	8	8	12
13	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	13
14	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	14
15	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.N. ASUNCION	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	16
17	8	DOMINGO	DOMINGO	8	F.C.C.A.A. GALICIA	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	17
18	8	8	F.C.	F.N. JUEVES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	18
19	SÁBADO	8	F.C.C.A.A. GALICIA	F.N. VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	19
20	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	20
21	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	21
22	8	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	22
23	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	23
24	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.C.	24
25	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.C.C.A.A. GALICIA	DOMINGO	8	8	8	F.N. NAVIDAD	25
26	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	26
27	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	27
28	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	28
29	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	29
30	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	30
31	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	8	F.C.	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	168	160	136	152	168	160	168	160	168	176	160	128	1.904
Días/Mes	21	20	17	19	21	20	21	20	21	22	20	16	238
Días del año	365			Horas de trabajo año				2920					
Sábados	50			Sábados Horas				400					
Domingos	52			Domingos Horas				416					
Festivos Nacionales	9			Festivos Nacionales Horas				72					
Festivos Locales	2			Festivos Locales Horas				16					
Festivos CC.AA	3			Festivos CC.AA Horas				24					
Días trabajo anual	249			Horas trabajo anual				1992					
Adapt. Conv. Nacion	11			Adapt. Conv. Nacion Horas				88					
Vacaciones Anuales	21			30 Días Naturales Vacaciones hora				168					
Total Días Trabajo	217			Total Horas Trabajo				1736					

**NOTAS:**

- 1.- Las fiestas locales, **05 de marzo y 5 de octubre**, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que determinan en el calendario de Fiestas.
- 2.- Este es el calendario que resulta confeccionado teniendo en cuenta los festivos locales para Lugo, esto es, el festivo Carnaval que se sitúa el 05 de marzo y el festivo de San Froilán para el 05 de octubre.
- 3.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.
- 4.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 12.4 c) del VI Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y trabajador/a, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (FAX: 982-210.821, CORREO ELECTRÓNICO: [apec@apeclugo.com](mailto:apec@apeclugo.com)). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o trabajador/a se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

## ANEXO III

**CONTRATO DE TRABAJO DE PERSONAL FIJO DE OBRA**

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 200

R E U N I D O S : por parte de la EMPRESA,

Don	
D.N.I.	En concepto de
Empresa	Nº CIF
Domicilio	Nº S.S. empresa
Domicilio centro de trabajo	Nº S.S. centro de trabajo

Y DEL TRABAJADOR,

Don	Nivel de estudios terminados	
Fecha de nacimiento	D.N.I.	Domicilio

A C U E R D A N formalizar el presente **CONTRATO DE TRABAJO PERSONAL FIJO DE OBRA**, que se registrará por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de \_\_\_\_\_, suscrita el día \_\_\_\_\_, y publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo núm. \_\_\_\_\_, de fecha \_\_\_\_\_, y en su defecto por el Convenio General del Sector Construcción y demás normativa de general observancia y por las cláusulas particulares siguientes:-----

1.- El Trabajador prestará sus servicios en la categoría de: \_\_\_\_\_  
en la obra de: \_\_\_\_\_

1.1.- No obstante, ambas partes, también acuerdan que el Trabajador podrá prestar servicios a la Empresa, en distintos centros de trabajo de la provincia durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder la condición de "fijo de obra", devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.-

1.2.- Si el Trabajador no aceptase, de modo expreso, la prestación de servicios en otras obras distintas de la indicada en el contrato, se dará éste por finalizado, debiendo de abonar la Empresa la indemnización que por cese se establece en el Convenio, consistente en el % sobre los conceptos salariales devengados durante la prestación de servicios.--

2.- El tiempo convenido es el de duración de los trabajos de su especialidad en la obra, donde preste sus servicios, con la particularidad establecida en los apartados 1.1 y 1.2 del presente contrato, debiendo comunicarse la terminación con un período de preaviso de quince días, sustituible por una indemnización equivalente al importe de los conceptos salariales correspondientes a los días omitidos en el preaviso.-----

3.- El período de prueba será de \_\_\_\_\_ días efectivos de trabajo. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por finalizada la relación laboral, sin preaviso ni formalidad alguna, ni derecho a indemnización.

4.- El Trabajador percibirá las retribuciones que correspondan conforme al Convenio vigente para la actividad. -----

5.- La situación de Incapacidad Temporal, durante el período de prueba, implicará la interrupción de éste mientras dura la incapacidad, pudiendo rescindir el contrato conforme a lo dispuesto en la cláusula 3.-----

Y en prueba de conformidad, con todo lo expuesto, ambas partes, firman por cuadruplicado ejemplar, el presente documento, en el lugar y fecha indicado.-----

EL TRABAJADOR  
(firma)

POR LA EMPRESA  
(sello y firma)

**ANEXO IV MODELO DE RENOVACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA**

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente de común acuerdo con la empresa \_\_\_\_\_, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo " \_\_\_\_\_ " a partir del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

El trabajador,

La empresa,

ANEXO V

**RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL** Nº

Don \_\_\_\_\_ con domicilio en: \_\_\_\_\_ calle/plaza de: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ núm.: \_\_\_\_\_ piso: \_\_\_\_\_ con D.N.I. núm.: \_\_\_\_\_ que ha trabajado en la Empresa: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ desde: \_\_\_\_\_ hasta: \_\_\_\_\_ con la categoría profesional de: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ nivel: \_\_\_\_\_.

DECLARO que he recibido de ésta, la cantidad de: \_\_\_\_\_ euros,  
 en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda  
 extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

RECIBI: EL TRABAJADOR, POR LA EMPRESA,  
 (Fecha y Firma) (Firma y Sello)

*El trabajador (1).....usa su derecho a que esté en la firma un representante  
 Legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical  
 de los sindicatos firmantes del presente Convenio.*

(1) Sí o No

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de expedición por la "ASOCIACION PROVINCIA DE EMPRESARIOS  
 DE LA CONSTRUCCION DE LUGO". \_\_\_\_\_

Lugo, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2. \_\_\_\_\_  
 (Firma y sello)

## EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

### CENTRO DE ARTESANÍA E DESEÑO

#### *Anuncio*

**BASES DA CONVOCATORIA PARA A INSCRICIÓN, ADMISIÓN E SELECCIÓN DOS E DAS ARTESÁS PARTICIPANTES NA MOSTRA DE ARTESANÍA “MERCADO NADAL 2019”, DA ÁREA DE DEPORTES, ARTESANÍA E DESEÑO E MEMORIA HISTÓRICA.**

#### **PRIMEIRA: OBXECTO DA CONVOCATORIA**

As presentes bases teñen como obxecto establecer as condicións de participación dos e das artesás da mostra MERCADO NADAL 2019 organizada pola Área de Área de Deportes, Artesanía e Deseño e Memoria Histórica da Deputación de Lugo (en adiante CENTRAD).

#### **SEGUNDA: PARTICIPANTES**

A presente convocatoria está aberta a todas e todos os artesáns para participar na mostra Mercado nadal 2019, para o cal todas as persoas interesadas deberán cumprir os requisitos establecidos nas presentes bases.

Para os efectos destas bases, poderán participar os e as artesáns que realicen calquera actividade recollida no Anexo IV do Decreto 218/2001, de 7 de setembro polo que se refunde a normativa vixente en materia de artesanía.

A participación nesta Mostra está reservada a artesás e artesáns cuxa produción sexa exclusivamente de creación e produción propia, e cuxo material responda ao proceso de transformación e elaboración dunha determinada materia prima; entendéndose este proceso como un cambio substancial na referida materia.

#### **TERCEIRA: LUGAR, DATA E CARACTERÍSTICAS**

A mostra desenvolverase na praza San Marcos, entre os días 20 de decembro de 2019 e 5 de xaneiro de 2020, (agás os días 25 de decembro de 2019 e 1 de xaneiro de 2020) en horario de 11:00 h. a 14:00h. e de 16:00 a 21:00h (o 24 e 31 de decembro o horario de tarde será de 16:00 a 18:30 horas).

Os postos disporán de iluminación e contarán cunha saída de luz para o uso do artesán/artesá expositor

#### **CUARTA: CONDICIÓN DE PARTICIPACIÓN**

As persoas interesadas en participar na mostra Mercado nadal 2019 deberán presentar a solicitude coa documentación requirida no prazo e forma establecida nas presentes bases.

Poderán participar individualmente ou conxuntamente, en cuxo caso deberase indicar expresamente na solicitude, e en consecuencia deberán achegar a documentación correspondente e esixible a cada participante.

No suposto de participación conxunta e, de acordo coas indicacións na solicitude, o posto poderase compartir por un máximo de dous artesáns/artesás.

En todo caso, aqueles artesáns/artesás que decidan participar conxuntamente, deberán cumprir, respectivamente e por separado, todos e cada un dos requisitos esixidos. O incumprimento dos referidos requisitos por parte de un dos dous participantes da solicitude de participación conxunta non invalidará a admisión daquel que si os cumpra, debendo adaptarse as circunstancias derivadas desa situación, de xeito que non implique deterioro na imaxe e desenvolvemento da mostra. Nese sentido, a Área de Cultura poderá ditar as instrucións precisas para o mellor desenvolvemento e execución da feira.

A mostra estará formada por 12 casetas de 3X 3x 2,40m (medidas interiores), cada unha delas e con cadro eléctrico e iluminación.

Asegurar nas súas casetas as necesarias condicións de limpeza, hixiene, atención ao cliente, durante os días que dure a feira. Os traballos de acondicionamento da caseta de cada expositor **comezarán ás 8:00 horas do 20 de decembro de 2019 e deberán estar concluídos ás 16 horas do mesmo día.** O desmonte e retirada dos elementos de cada caseta deberá realizarse como máximo ás 14:00 horas do 7 de xaneiro de 2020.

O/a expositor/a comprométese a manter aberta a caseta no horario fixado para a feira e ter polo menos unha persoa á fronte do mesmo, que representará ao/a solicitante.

O/a expositor/a deberá ter visible ao público a carta de artesán/artesá.

Así mesmo, comprométese a non ceder ou transferir en ningún caso a terceiros, os dereitos de participación concedidos pola organización.

O CENTRAD, da Deputación de Lugo será o encargado de definir a organización e colocación dos postos de acordo coas solicitudes presentadas, na perspectiva da correcta imaxe e execución da mostra e da óptima

presentación da oferta artesanal que se promove, ou poderá ser por sorteo público que se convocará a tal efecto aos seleccionados para poder asistir, a decisión da Comisión.

A Deputación de Lugo resérvase o dereito de instar á retirada inmediata no transcurso da Mostra de aqueles produtos que non cumpran os requisitos recollidos nas Bases, ou daquela oferta expositiva que por razóns acreditadas puidera supoñer dano ou prexuízo para o contido ou mensaxe da mostra da propia Deputación de Lugo.

De acordo coa lexislación vixente en materia entre homes e mulleres e de protección contra a violencia de xénero, queda expresamente prohibida a exposición de produtos ou actividades que inclúan tácita ou implicitamente contidos ou publicidade sexista ou que se poida considerar discriminatorias, vexatorias ou que xustifiquen, banalicen ou inciten á desigualdade de xéneros ou á violencia de xénero.

Na consideración do deber da Administración Pública de promoción do uso da lingua galega, a lingua de uso da mostra será o idioma galego.

A Mostra estará cuberta pola póliza de seguro de responsabilidade civil da Deputación de Lugo. De igual xeito, as persoas adxudicatarias deberán ter subscrita tamén unha póliza de responsabilidade civil para a actividade que desenvolvan.

A Deputación de Lugo non se fai responsable de perdas, danos ou furtos de materiais ou produtos durante o transcurso da mostra así como de calquera dano persoal ou material a terceiros, incluídos os danos producidos por catástrofes de calquera tipo.

Os produtores/as aceden a que a Deputación de Lugo fotografe, debuxe ou filme as instalacións, así como os servizos e/ou artigos expostos nos mesmos e a utilizar estas reproducións nas súas publicacións, na páxina web da Área e na prensa. A persoa ou entidade que expón ten dereito a fotografar o seu propio posto e os seus propios produtos, durante as horas de celebración da Mostra.

Non se permitirá máis música ambiental que a seleccionada pola organización de Mercado nadal 2019.

Se por circunstancias de forza maior, a Deputación de Lugo se vira obrigada a desconvocar ou suspender a celebración da mostra, esta desconvocatoria e/ou suspensión non implicará indemnizacións de ningunha natureza para os/as expositores/as admitidos/as.

A presentación da solicitude de participación nesta mostra "MERCADO NADAL 2019" implica a aceptación total das presentes bases.

Ante calquera aspecto non recollido nestas bases no relativo ao proceso de valoración a admisión de solicitudes, o CENTRAD, a proposta da Comisión de selección, resolverá segundo se considere o máis axeitado para o mellor desenvolvemento do evento/ mostra.

Os artesáns/artesás seleccionados estarán obrigados ao pago do precio público estipulado (50 €) no prazo de 5 días naturais dende a publicación da listaxe de artesáns/artesás seleccionados.

#### **QUINTA: PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES**

As persoas interesadas en participar na mostra Mercado nadal 2019 deberán presentar o modelo normalizado de solicitude que se achega como Anexo I, - xunto coa documentación restante requirida no punto 5º das bases- no Rexistro Xeral da Deputación Provincial de Lugo (San Marcos, 8 - 27001 Lugo), ou a través das formas establecidas no artigo 16.4 da Lei 39/2015 de 1 de outubro do procedemento administrativo común das administracións públicas.

**O prazo de presentación será de 7 días naturais** dende o día seguinte ao da publicación das Bases no Boletín Oficial da Provincia.

Toda solicitude presentada fóra do prazo indicado nas presentes bases será excluída do proceso de selección para participar da mostra Mercado nadal 2019.

As solicitudes irán acompañadas obrigatoriamente da seguinte documentación:

- 1.- **Modelo de solicitude** debidamente cumprimentado (Anexo I)
- 2.- **Copia** da Carta de Artesán ou Artesá.
- 3.- **Copia** do DNI ou NIF da empresa.
- 4.- **Memoria técnica e descritiva** do material e do proceso de elaboración dentro da disciplina artesanal correspondente e relación e fotografías dos produtos a expoñer e de proposta expositiva para a presente mostra.

A memoria deberá ter un tamaño máximo de A4 e unha dimensión máxima de 25 páxinas por unha cara incluíndo a portada, no caso de presentación conxunta presentárase unha única memoria polos/polos dous/dúas solicitantes, todas elas deberán seguir o seguinte esquema:

- Portada. Datos de Artesán/Artesá, obradoiro, etc.. (1 páxina)

- Traxectoria do artesán/artesá e obradoiro. Currículo profesional que inclúa a data de inicio e traxectoria, así como mención a páxina web, blog ou redes sociais, no caso de utilizar algunha destas ferramentas. (Máx. 2 páxinas).

- Materiais e técnicas empregadas. (Máx. 2 páxinas).

a) Materiais utilizados

b) Descrición das técnicas empregadas.

Este apartado deberá ir acompañado dunha secuencia de fotos en pequeno formato mostrando a transformación da materia prima ata o produto final.

- Líneas de Produtos elaborados. (Máx. 10 páxinas)

a) Relación detallada dos produtos que se poñerán á venda no mercado. (Máx. 1 páxina)

b) Foto do posto montado anteriormente ou proposta de montaxe. (Máx. 1 páxinas).

c) Fotografías variadas do traballo onde se poida apreciar a súa calidade. (Máx. 8 páxinas).

***Recoméndase que a memoria sexa elaborada coidadosamente, xa que é a ferramenta da que dispoñen os/as integrantes da comisión de selección para coñecer o traballo dos e das artesáns.***

5. **Compromiso de aceptación** por parte do solicitante no que se asuma a responsabilidade de obter os permisos municipais correspondentes para a entrada de vehículos participantes na mostra aos efectos de montaxe, desmonte, carga e/ou descarga. (Anexo II)

6.-**Compromiso de aceptación** dos participantes nesta Mostra, conforme asumen todas as responsabilidades derivadas da montaxe, desmonte do produto a expoñer, as perdas, danos, furtos de materiais ou produtos durante o transcurso da mostra así como de calquera dano persoal ou material a terceiros, incluídos os danos producidos por catástrofes de calquera tipo, segundo se establece no punto 4 das bases. (Anexo II).

7.- **Declaración responsable** de non estar incurso en ningunha das prohibicións de contratar que establece o artigo 71 da Lei 9/2017 de Contratos do Sector Público, así mesmo de estar ao corrente no cumprimento das obrigas tributarias e da Seguridade Social impostas polas disposicións vixentes. (Anexo II)

8.- **De forma opcional** os e as solicitantes poderán aportar copia da vida laboral se desexan que a información deste documento sexa tida en conta nas valoracións, así como os documentos acreditativos de ter o obradoiro inscrito no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia, así como calquera documentación que estime oportuno entregar para poder valorar segundo os criterios establecidos na base sexta.

## **SEXTA: SELECCIÓN**

Rematado o prazo de solicitude de participación na mostra, unha Comisión valorará as solicitudes presentadas e emitirá unha proposta de resolución das persoas admitidas para participar en MERCADO NADAL 2019.

Esta Comisión estará formada por persoal da Deputación Provincial de Lugo e rexerese segundo o establecido para os órganos colexiados nos artigos 15 e seguintes da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público.

A selección dos participantes na mostra farase con base nos criterios que se expoñen a continuación:

1. Calidade do proxecto presentado e procesos de elaboración (baseándose en criterios comparativos en relación coas solicitudes presentadas, valorando a presentación, redacción, etc.): 0 a 5 puntos
2. Antigüidade da Carta de Artesá (na data de finalización de presentación de solicitudes):
  - a. Menor o igual a 5 anos → 5 puntos
  - b. Máis de 5 anos → 10 puntos
3. Presenza en Feiras de Artesanía para profesionais no último ano → 5 puntos
4. Innovación técnica:
  - a. Utilización de novas técnicas para a disciplina → 5 puntos
  - b. Incorporación de novos materiais na disciplina → 5 puntos
5. Difusión e Implantación en redes:
  - a. Páxina Web → 5 puntos
  - b. Redes sociais → 3 puntos
6. No caso de posto compartido → 15 puntos
7. Deseño verde:
  - a. Materiais autóctonos → 5 puntos

- b. Materiais ecolóxicos → 5 puntos
- 8. Identificación coa zona de procedencia e elaboración do produto:
  - a. Materiais → 5 puntos
  - b. Deseño → 5 puntos
- 9. Deseño do posto (baseándose en criterios comparativos en relación coas solicitudes presentadas) → de 0 a 5 puntos
- 10. Ter o Obradoiro inscrito no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia → 10 puntos

**En caso de empate na puntuación**, terá preferencia utilizando por orde os seguintes criterios:

1º As disciplinas, que no seu caso, non estivese representada, co fin de lograr a máis ampla e variada oferta da mostra.

2º Terán preferencia as e os artesáns da provincia de Lugo, segundo a carta de artesá.

3º As solicitudes con número de entrada en rexistro anterior ao posterior.

No caso de que as persoas que se presenten e reúnan os requisitos esixidos sexan igual ou inferior ao número de postos da mostra, non se realizará valoración dos méritos acreditados e a comisión propondrá unha listaxe ordenada por orde alfabético de artesáns e artesás seleccionados ao Presidente da Deputación de Lugo, quen resolverá

En caso de superar o número de postos da mostra, a comisión, baseándose nos criterios expostos, a citada Comisión propondrá unha listaxe ordenada de artesás e artesáns seleccionados ao Presidente da Deputación de Lugo, quen resolverá.

A resolución que poña fin ao procedemento de selección deberá expresar as persoas adxudicatarias seleccionadas de cada posto, así coma unha lista de reserva, para os efectos de que, en caso de renuncia, a comisión de selección cubrirá a vacante co artesán ou artesá suplente, a través da listaxe de suplencias que a tal efecto elaborará a comisión no momento de emisión do seu ditame

Esta resolución farase pública para os efectos de notificación ás persoas interesadas, así como calquera outra notificación ou requirimento, a través dos Taboleiros de Anuncios da Deputación de Lugo e do Centro de Artesanía e Deseño, da páxina web [www.centrad.org](http://www.centrad.org) dando cumprimento ao disposto no artigo 45.1 b) da lei 39/2015 de 1 de outubro do procedemento administrativo común das administracións públicas.

**Unha vez comunicada a selección dos candidatos, abrirase un prazo de 5 días naturais para a presentación da copia da póliza de responsabilidade civil para o desenvolvemento da actividade para a que se presenta, así como xustificante de pagamento do ingreso da tarifa do prezo público de 50 €, aprobado por Xunta de Goberno, do cal se remitirá fotocopia xustificativa ao Centro de Artesanía e Deseño da Área de Cultura e Turismo. No caso de non presentación ou abono da cantidade e documentación esixidas, causará exclusión na participación da mostra e chamarase ao seguinte artesá o artesán suplente da listaxe de suplencias.**

A Comisión de selección estará composta polos seguintes membros:

**PRESIDENTE**

Santiago Rodríguez Tuñas, Coordinador Xefe de Administración e Xestión Cultural.

**SECRETARIO**

O Secretario da Deputación de Lugo, ou persoa en quen delegue.

**VOGAIS**

Luciano Pérez Díaz, Director da Colección Visitable de Instrumentos Musicais

Mª Soledad López de Andrés, Atención ao cidadá.

Daniel Fernández Gómez, administración.

**Vogais Suplentes**

María Pilar Rey Fernández, Coordinadora de Suministros

Joao Fernades de Brito, Mestre Artesán do Obradoiro do Moble

Diego López Villar, Oficial Taller do Libro.

O Presidente, P.D. Decreto de data 26-07-2019.- O DEPUTADO DELEGADO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA E SOCIAL, Pablo Rivera Capón

<b>ANEXO I</b> <b>SOLICITUDE INDIVIDUAL DE PARTICIPACIÓN</b> <b>MERCADO NADAL 2019</b> <b>20 DE DECEMBRO 2019 - 5 DE XANEIRO 2020</b> <b>PRAZA SAN MARCOS</b>		
<b>DATOS DO SOLICITANTE</b>		
SOLICITO UN POSTO CO SEGUINTE RÓTULO (MÁX 20 DÍXITOS) :	RAZÓN SOCIAL DA EMPRESA	CIF
REPRESENTANTE LEGAL		DNI
ENDEREZO		CP
LOCALIDADE	PROVINCIA	TELÉFONO
ENDEREZO ELECTRÓNICO	MÓBIL	FAX
<b>ENDEREZO A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN</b>		
ENDEREZO		
CP	LOCALIDADE	PROVINCIA
TELÉFONO/S	E-MAIL	
<b>SOLICITO A CESIÓN DUN POSTO DE 3x3x2,40 M(medidas interiores) Precio: 50 Euros IVE engadido</b>		

Asdo.:

En ..... a... de ..... de 2019

ILMO. SR. PRESIDENTE DA EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

<b>ANEXO I <sup>bis</sup></b>		
<b>SOLICITUDE CONXUNTA DE PARTICIPACIÓN MERCADO NADAL 2019</b>		
<b>20 DE DECEMBRO 2019 - 5 DE XANEIRO 2020</b>		
<b>PRAZA SAN MARCOS</b>		
<b>DATOS DO SOLICITANTE 1</b>		
NOME E APELIDOS:	RAZÓN SOCIAL DA EMPRESA	CIF
REPRESENTANTE LEGAL	DNI	
ENDEREZO	CP	
LOCALIDADE	PROVINCIA	TELÉFONO
ENDEREZO ELECTRÓNICO	MÓBIL	FAX
<b>DATOS DO SOLICITANTE 2</b>		
NOME E APELIDOS:	RAZÓN SOCIAL DA EMPRESA	CIF
REPRESENTANTE LEGAL	DNI	
ENDEREZO	CP	
LOCALIDADE	PROVINCIA	TELÉFONO
ENDEREZO ELECTRÓNICO	MÓBIL	FAX
<b>SOLICITAMOS A CESIÓN DUN POSTO de 3X 3x 2,40m (medidas interiores) Precio: 50 Euros</b>		
<b>SOLICITAMOS UN POSTO CO SEGUINTE RÓTULO (MÁX. 20 DÍXITOS):</b>		

Asdo.:

En ..... a... de ..... de 2019

ILMO. SR. PRESIDENTE DA EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

**ANEXO II****DECLARACIÓN RESPONSABLE DE ACEPTACIÓN DAS CONDICIÓNS ESTABLECIDAS NAS BASES DESTA MOSTRA**

Don/Dona \_\_\_\_\_  
 DNI nº \_\_\_\_\_, con domicilio para os efectos de notificación en \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ concello de \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ e teléfono de contacto \_\_\_\_\_ e correo electrónico \_\_\_\_\_

**DECLARO RESPONSABLEMENTE**

- Que de resultar seleccionado/a para participar no MERCADO DE NADAL 2019:
- Acepto ás condicións que se establecen nas presentes bases e mailos compromisos que delas poidan derivarse, así como que son verdadeiros todos os datos e informacións que aporto coa solicitude.
- Que a Deputación de Lugo queda eximida de calquera responsabilidade derivada da realización da actividade, segundo se establece no punto 4º das bases.
- Acepto que, de acordo coas bases, asumo a responsabilidade de obter os permisos municipais correspondentes para a entrada de vehículos participantes na mostra, aos efectos de montaxe, desmonte, carga e/ou descarga, segundo se desprende do punto 5º das bases.
- Que a persoa física ou xurídica:
  - o Ten plena capacidade de obrar, e a habilitación profesional necesaria para realizar a prestación, de conformidade co estipulado nos artigos 65, 84, 118 e 131.3 da Lei 9/2017, de 8 de novembro, de Contratos do Sector Público, pola que se transpoñen ó ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE, e 2014/24/UE, do 26 de febreiro do 2014 (en diante LCSP).
  - o Non se atopa incurso nas prohibicións de contratar ás que se refire o artigo 71 da LCSP.
  - o Esta ao corrente no cumprimento das obrigas tributarias e da Seguridade Social impostas polas disposicións vixentes.
  - o Atópase dada de alta no Imposto de Actividades Económicas, nunha actividade, acorde coa prestación a desenvolver, de conformidade co estipulado nos artigos 78 e 83 do Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais.
  - o Habilita como dirección electrónica a sinalada no anterior apartado "Correo electrónico", consentindo así mesmo a súa utilización, de conformidade co estipulado no artigo 151.3 e na Disposición Adicional Décimoquinta da LCSP

E para que así conste, asino en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

- Sinatura:

**INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE A PROTECCIÓN DE DATOS**

Responsable: Deputación de Lugo

Finalidade: Xestión da selección dos artesáns e artesás do Mercado de Nadal 2019

Lexitimación: RGPD: 6.1 e) Tratamento necesario para o cumprimento dunha misión realizada en interese público ou no exercicio de poderes públicos conferidos ao responsable do tratamento

Destinatarios: A propia Administración

Dereitos: Acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación do tratamento e, no seu caso, oposición e portabilidade dos datos

Procedencia: A través do interesado por parte do persoal de xestión ou mediante acceso do interesado, como usuario externo, aos formularios en papel e aos formularios web recollidos no portal da Deputación de Lugo

R. 3434

## CONCELLOS CARBALLEDO

### *Anuncio*

Non constando a presentación de reclamacións ao expediente de modificación de crédito do orzamento en vigor, na modalidade de transferencia de crédito 1/2019, aprobado inicialmente en sesión plenaria celebrada con data 30 de setembro de 2019 por importe de 31.000,00 € (TRINTA E UN MIL EUROS), o expediente considérase definitivamente aprobado, e se procede a súa inserción no Boletín Oficial da Provincia conforme ao disposto no artigo 169.3 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo.

#### TRANSFERENCIA DE CREDITO P1/2019

##### PARTIDAS DE BAIXA

PROGRAMA	ECONOMICA	DESCRIPCION	IMPORTE
454	619	OTRAS INV.REPOSICION INFRAESTRUC.,BIENES USO GRAL	20.000,00
161	623	MAQUINARIA, INSTALACIONES TECNICAS Y UTILLAJE	8.500,00
011	913	AMORTIZ. PTAMOS. A L.P. ENTES FUERA SECTOR PUBLIC	2.500,00
			31.000,00

##### PARTIDAS DE ALTA

PROGRAMA	ECONOMICA	DESCRIPCION	IMPORTE
2313	22799	OTROS TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PR	18.000,00
342	632	EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES	13.000,00
			31.000,00

Carballedo, 05 de novembro de 2019.- O Alcalde, Julio M. Yebra-Pimentel Blanco.

R. 3375

## CERVO

### *Anuncio*

Por Resolución de Alcaldía de data 31 de outubro de 2019, aprobáronse os padróns correspondentes á entrada de vehículos a través de beirarrúas, reservas de aparcadoiro exclusivo e carga e descarga de mercadorias de calqueira clase correspondente ao ano 2019 así como os padróns das mensualidades de setembro de 2019 das liquidacións do prezo público polo servizo de Axuda no Fogar, da Taxa pola prestación do servizo Escola infantil Municipal e da Piscina Municipal e os padróns correspondentes ao 4º bimestre de 2019 das taxas polos Servizos de Abastecemento de Auga, Recollida de Lixo e Saneamento.

Por medio do presente edicto expóñense ao público os padróns, por un prazo de 15 días naturais, a contar dende o seguinte á publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, a efectos de reclamacións. Contra os mesmos poderase interpoñer o recurso de reposición do artigo 14 do RD legislativo 2/2004, de 5 de marzo no prazo de un mes dende a publicación deste anuncio, sendo o procedente no caso do canon da auga a reclamación económico-administrativa ante a Xunta Superior de Facenda (Consellería de Facenda) no prazo dun mes dende que se entenda producida a notificación mediante o Padrón.

O prazo de ingreso en período voluntario abarcará dende o do 11 de novembro de 2019 ao 13 de xaneiro de 2020. Unha vez transcorrido o mesmo sen ter efectuado o pago, este esixirase polo procedemento de constrinximento sobre o patrimonio do debedor. No caso do canon da auga, esta falta de pago no período

voluntario sinalado suporá a esixencia do mesmo directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia.

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

Cervo, 31 de outubro de 2019.- O Alcalde, Alfonso Villares Bermúdez.

R. 3395

## O CORGO

### Anuncio

Ao quedar definitivamente aprobado polo Pleno desta Corporación o expediente de modificación de créditos con número 12/2019, de suplementos de crédito e créditos extraordinarios, por un importe total de douscentos cincuenta e dous mil setecentos vinte e cinco euros con oitenta e tres céntimos (252.725,83 €), terceiro de competencia do Pleno, polo acordo adoptado en sesión celebrada o dez de outubro de dous mil dezanove, de acordo co preceptuado e en cumprimento do disposto no artigo 177.2 en relación co 169.3 do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, faise público que, despois de dito expediente, o resumo por capítulos do estado de gastos do referido orzamento queda da seguinte forma:

<u>CAPÍTULOS</u>	<u>IMPORTES</u>
1.- Gastos de persoal.....	1.180.066,94.-
2.- Gastos correntes en bens e servizos.....	1.376.335,28.-
3.- Gastos financeiros.....	2.700,00.-
4.- Transferencias correntes.....	130.600,00.-
5.- Fondo de continxencia e outros imprevistos.....	0,00.-
6.- Inversións reais.....	2.011.726,88.-
7.- Transferencias de capital.....	1.000,00.-
8.- Activos financeiros.....	0,00.-
9.- Pasivos financeiros.....	0,00.-
SUMA TOTAL.....	4.702.429,10.-

O que se fai público para xeral coñecemento e efectos.

O Corgo, 12 de novembro de 2019.- O alcalde-presidente, Felipe Labrada Reija.

R. 3443

## RIBEIRA DE PIQUÍN

### Anuncio

Por Resolución da Alcaldía núm. 2019/243, de data 6 de novembro, aprobouse inicialmente o Plan de Prevención e Defensa contra os Incendios Forestais do Concello de Ribeira de Piquín, redactado pola Empresa Pública de Servizos Agrarios Galegos, S.A. (SEAGA), o cal se expón ao público para que nun prazo de **vinte (20) días hábiles**, que comezará a contar a partir do día seguinte á súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, poida ser examinado e poidan formularse as suxestións, observacións e alegacións que se estimen pertinentes polos interesados.

O documento estará a disposición dos interesados nas oficinas municipais, en horario de 9:00 a 14:00 horas, así como na sede electrónica do concello: <https://ribeiradepiquin.sedelectronica.gal>

Ribeira de Piquín, 6 de novembro de 2019, O Alcalde, Roberto Fernández Rico.

R. 3403

## XERMADE

### *Anuncio*

**BASES REGULADORAS QUE REXERÁN A SELECCIÓN DE 2 PEÓNS DE EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS PARA REALIZAR TRABALLOS DE LIMPEZA E MANTEMENTO DE ESPAZOS PÚBLICOS, AO ABEIRO DO PROGRAMA FOMENTO DO EMPREGO PERTENCENTE AO PLAN ÚNICO DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO.**

#### 1.- OBXECTO DA CONVOCATORIA.

O obxecto desta convocatoria é a selección e posterior contratación de dous (2) peóns de edificación e obras públicas, ao 100% da xornada (37,5 horas semanais).

Serán funcións principais a desempeñar polo/a contratado/a a de mantemento e limpeza de espazos públicos.

#### 2.- MODALIDADE E DURACIÓN DOS CONTRATOS.

As prazas son de persoal funcionario interino por execución de proxectos de carácter temporal (art. 10.1.c) do RDLex. 5/2015, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público. Encádranse no proxecto nomeado “Depuemprego” financiado pola Deputación de Lugo, que finaliza o 30 de setembro de 2020.

A duración dos contratos será, nun caso de 10 meses como máximo, e no outro caso de 9 meses, ou ata o 30 de setembro de 2020 nos dous casos.

O posto pertence a Agrupación profesional E. O complemento de destino é o 10 e o complemento específico é de 1.750,00 euros (en 14 pagas).

#### 3.- REQUISITOS DOS ASPIRANTES.

Para ser admitido a esta convocatoria, os aspirantes deberán reunir, na data na que finalice o prazo de presentación de instancias, os seguintes requisitos.:

- a) Ter nacionalidade española, sen prexuízo do disposto no artigo 57 da Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público.
- b) Posuír a capacidade funcional para o desempeño das tarefas.
- c) Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa. Só por lei poderá establecerse outra idade máxima, distinta da idade de xubilación forzosa, para o acceso ó emprego público.
- d) Non estar separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatuarios das Comunidades Autónomas, nin atoparse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para exercer funcións similares ás que desempeñaban, no que fora separado ou inhabilitado. No caso de ser natural doutro Estado, non atoparse inhabilitado ou en situación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.
- e) Titulación esixida: non se esixe.
- f) Estar en posesión do carné de conducir tipo B.
- g) Nivel de coñecemento idioma galego: Celga 1 (de non ter o título haberá que realizar unha proba o día do exame).
- h) Estar en situación de desemprego ou de mellora de emprego para os casos en que a xornada de traballo sexa igual ou inferior ao 50% da xornada.

Os anteriores requisitos xerais e específicos deberanse reunir con referencia ao último día do prazo de presentación de solicitudes, e gozar deles ata a toma de posesión, e será nulo o nomeamento dos aspirantes que estean incurso en causas de incapacidade segundo a normativa vixente.

#### 4.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

Os que desexen tomar parte neste proceso de selección deberán dirixir a súa solicitude, segundo o **modelo previsto no Anexo II das bases de selección**, ao Sr. Alcalde – Presidente do Concello de Xermade, presentándoa no rexistro xeral do citado Concello ou nunha forma prevista no artigo 16 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo das administracións públicas (neste caso, deberá comunicarse previamente mediante fax ao número 982501027), no prazo de cinco (5) **días naturais**, contados dende o seguinte ao da **publicación da convocatoria no BOP**. As bases publicaranse integramente no taboleiro de edictos e na sede electrónica do Concello.

Na solicitude farase constar que se reúnen os requisitos esixidos para tomar parte no proceso selectivo.

**Documentación que debe acompañar á solicitude:**

- Fotocopia do D.N.I.
- Permiso de conducir tipo B
- Fotocopia da tarxeta de demandante ou de mellora de emprego
- Documentación que acredite os méritos alegados para a súa valoración.

**Forma de acreditación dos méritos:**

- Experiencia Profesional e Servizos Prestados en postos de traballo cuxo contido funcional sexa idéntico ao emprego convocado: Acreditarase mediante presentación de Informe de Vida Laboral e copia simple dos contratos de traballo ou nóminas (experiencia en empresas privadas) e contrato de traballo ou certificación de servizos acreditativa emitida polas administración públicas.
- A situación persoal acreditarase achegando fotocopia simple dos documentos oficiais que os acrediten.

**5.- PROCEDIMENTO DE SELECCIÓN.**

O sistema de selección será o **concurso-oposición**.

**5.1.- Fase de oposición:** Puntuación máxima 7 puntos.

**Proba teórica:** Realizarase un exame tipo test común para todos os postos aos que opte o aspirante en base ao temario que figura no **Anexo I**. Terá carácter eliminatorio.

A puntuación máxima da proba será de **3 puntos**.

Consistirá en contestar un cuestionario tipo test baseadas no contido do programa da convocatoria que figura como **Anexo I** das presentes bases.

Será necesario obter unha puntuación de 1,5 puntos para superar esta proba, que ten carácter eliminatorio.

**Proba práctica:** A puntuación máxima desta proba será de **4 puntos**.

Realizarase xusto despois do exame tipo test, e nela participarán aquelas persoas que superaran a proba tipo test, segundo o criterio do tribunal. Consistirá na realización dunhas tarefas básicas con maquinaria necesaria para o desempeño das funcións do posto. Se o tribunal o cree necesario poderá realizar unhas preguntas tipo test.

Será necesario obter unha puntuación de 2,00 puntos para superar esta proba. Tamén terá carácter eliminatorio.

**5.2.- Fase de concurso: Méritos computables: (3 puntos).**

Unicamente se valorarán os méritos daquelas persoas que superaran a fase de oposición.

**1.a) Experiencia profesional e servizos prestados:** A puntuación máxima para este apartado é de **2 punto**.

- Por prestación de servizos en concellos, en igual posto de traballo ao convocado ( peón condutor) : **0,10 puntos/mes completo**.

- Por prestación de servizos noutras administracións públicas ou empresas privadas, en igual posto de traballo ao convocado (peón de edificación e obras públicas) : **0,05 puntos/mes completo**.

**1.b) Terase en conta aos colectivos con especiais dificultades de inserción laboral.** A puntuación máxima para este apartado é de **1 punto**.

- Parados/as de longa duración ( **0,2 ptos**)
- Persoas con discapacidade (**0,2 ptos**)
- Persoas vítimas de violencia de xénero (**0,2**)
- Mulleres maiores de 45 anos (**0,2**)
- Maiores de 45 anos (**0,2**)

**5.3.- Proba de galego.**

O artigo 51.2 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia establece que:

*"[...], para darlle cumprimento á normalización do idioma galego nas Administracións Públicas de Galicia e para garantir o dereito ao uso do galego nas relacións coas Administracións Públicas no ámbito da Comunidade Autónoma, así como a promoción do uso normal do Galego por parte dos poderes públicos de Galicia, nas probas selectivas que se realicen para o acceso aos postos das Administracións Públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei incluírase un exame de galego, agás para aquelas persoas que acrediten o coñecemento da*

*lingua galega consonte a normativa vixente. As bases das convocatorias dos procesos selectivos establecerán o carácter e, se é o caso, a valoración do coñecemento da lingua galega.”.*

Aquelas persoas aspirantes que non acrediten o nivel de galego sinalado no apartado 3.f desta bases, deberán realizar esta proba que poderá consistir, alternativamente:

- a) Na tradución dun texto en castelán para o galego ou en galego para o castelán, ou
- b) Nunha proba oral se nas funcións a realizar se emprega o galego maioritariamente na súa forma oral. Esta proba oral só se poderá realizar se o nivel de Galego esixido e o Celga 1, Celga 2, niveis equivalentes da Escola Oficial de Idiomas ou Curso de Iniciación da lingua galega.

Esta proba é obrigatoria e eliminatoria e cualificarase con apto ou non apto.

## **6.- DESENVOLVEMENTO DO PROCESO SELECTIVO.**

### **6.1.- Desenvolvemento:**

Por resolución da alcaldía aprobarase a lista definitiva de admitidos, a composición do tribunal e a data do exame, que se publicará na sede electrónica e no taboleiro de anuncios do Concello,.

**A realización dos exercicios do exame terá lugar no día e datas sinalados na publicación da lista definitiva na nave do concello no Parque Empresarial de Xermade.**

As persoas aspirantes concorrerán provistos do seu DNI ou documento fidedigno acreditativo da súa identidade e dos **medios materiais apropiados para realizar as probas (bolígrafo, roupa e zapato cómodo para a práctica)** e serán convocados en chamamento único, quedando excluídos do proceso selectivo os que non comparezan, agás casos de forza maior debidamente xustificadas e apreciadas libremente polo Tribunal. A orde de actuación dos aspirantes será alfabético.

A puntuación final obterase sumando a puntuación obtida na fase de concurso e na fase de oposición.

### **6.2.- Tribunal cualificador:**

1.- O tribunal cualificador designado pola Alcaldía – Presidencia (en virtude do artigo 21.1.g) da Lei 7/85 de 2 de abril reguladora das Bases de Réxime Local), e en base ao establecido polo RDLex. 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto Básico do Empregado Público, estará integrado polos seguintes membros:

Presidente/a: un/ha funcionario/a de carreira do Concello de Xermade.

Secretario/a: un/ha funcionario/a de carreira do Concello de Xermade.

Vogais: tres funcionarios/as de carreira ou persoal laboral fixo da administración local, autonómica ou estatal.

2.- O tribunal non poderá constituírse, nin actuar sen a presenza de, alomenos, tres dos seus membros, titulares ou suplentes, debendo estar presentes en todo caso a presidencia e a secretaría ou persoas en que deleguen. De todas as reunións que faga o tribunal o/a secretario/a redactará acta.

3.- Os membros do tribunal absteranse de intervir e comunicaranos á autoridade convocante cando concorran algunhas das circunstancias previstas no artigo 23 de lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico das administracións públicas. Os aspirantes poderán recusar aos membros do tribunal cando concorran aquelas circunstancias.

4.- O tribunal resolverá todas as dúbidas que xurdan en aplicación das presentes normas así como nos casos non previstos por elas.

5.- O tribunal non poderá aprobar nin declarar que superou os procesos selectivos un número superior de aspirantes ao de postos de traballo convocados, aínda que co resto de solicitantes non seleccionados se establecerá unha orde para cubrir as posibles vacantes que puideran producirse, so válido para a presente convocatoria.

## **7.- PROPOSTAS DE SELECCIÓN.**

O tribunal publicará no taboleiro de anuncios a puntuación total do proceso selectivo e elevará ao Alcalde – Presidente dita relación para a súa aprobación.

A selección recaerá nos aspirantes que obteñan maior puntuación, sendo o contrato de 10 meses para o que teña maior puntuación. O Tribunal establecerá a orde de aqueles aspirantes que, sen ser seleccionados, aprobaron todas as probas coa finalidade de asegurar a cobertura do emprego. No suposto de que se produzan renuncias dos aspirantes seleccionados antes da contratación, o órgano convocante poderá acudir á prelación de aspirantes.

O persoal seleccionado, previamente á súa contratación, deberá realizar un recoñecemento médico para garantir as súas condicións de saúde para o traballo que vai realizar.

## 8.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN.

Os aspirantes propostos para ser contratados, dentro do prazo máximo de dous días naturais, contados dende o día seguinte ó da publicación da proposta de selección no taboleiro de anuncios do concello, deberán presentar os documentos acreditativos de reunir os requisitos da convocatoria previstos na base 3ª.

A xustificación das condicións dos aspirantes acreditarase coa seguinte documentación:

- a) Fotocopia do DNI ou tarxeta acreditativa da súa identidade no caso de estranxeiros, debidamente cotexados.
- b) Informe médico acreditativo de non padecer enfermidade ou limitación física ou psíquica que impida o desempeño das tarefas propias da praza.
- c) Declaración xurada de non ter sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatuarios das Comunidades Autónomas, nin atoparse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para exercer funcións similares ás que desempeñaban, no que fora separado ou inhabilitado. No caso de ser natural doutro estado, non atoparse inhabilitado ou en situación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos termos o acceso ao emprego público.
- d) Fotocopia cotexada do permiso de conducir.

## 9.- RESOLUCIÓN E NOMEAMENTO.

Á vista da proposta do tribunal e constatado que o/a aspirante acreditou os requisitos esixidos para acceder ao emprego que se convoca, o Alcalde-Presidente resolverá o procedemento selectivo e procederá ao nomeamento do funcionario interino. A toma de posesión farase no prazo máximo de dous días dende a notificación da resolución.

## 10.- NORMATIVA.

No non sinalado nas presentes bases estarase ao establecido na normativa básica sobre selección de persoal ó servizo da Administración Local e resto de normas que resultaren de aplicación.

En canto á posibilidade de dirimir controversias que se produzan na aplicación daqueles instrumentos normativos, serán competentes os órganos pertencentes á Xurisdición Contencioso-Administrativa.

## 11.- RECURSOS.

Contra a resolución pola que se aproban as bases desta convocatoria, que é definitiva en vía administrativa, poderán os interesados interpoñer recurso potestativo de reposición ante o Sr. Alcalde-Presidente do Concello de Xermade, no prazo dun mes contado dende o día seguinte ó da súa publicación ou ben recurso contencioso administrativo ante o Xulgado do Contencioso Administrativo de Lugo, no prazo de dous meses e na forma prevista na Lexislación Reguladora de dita Xurisdición, sen prexuízo de que poida interpoñer calquera outro que estime procedente.

Xermade, a 24 de outubro de 2019.- O Alcalde, Roberto García Pernas.

**- ANEXO I.- TEMARIO****A) MATERIAS COMÚNS.**

**Tema 1.-** A Administración Local.- O persoal ao servizo da Administración Local. Clases. O Concello de Xermade. Órganos de decisión colexiados e unipersonais. Características socioeconómicas, demográficas e xeográficas do Concello de Xermade.

**B) MATERIAS ESPECÍFICAS.**

**Tema 2.-** O condutor: Factores que diminúen as aptitudes do condutor. Permiso e licenzas de condución: clases e vehículos que autorizan a conducir.

**Tema 3.-** As sinais de circulación: normas xerais. Sinais verticais. Marcas viarias. Sinais de balizamento. Semáforos. Sinais e ordes dos axentes de circulación.

**Tema 4.-** O accidente de circulación: comportamento en caso de accidente. Delitos contra a seguridade do tráfico. Noción básicas de primeiros auxilios.

**Tema 5.-** Os tractores. Partes de que se compoñen. Traballos que poden realizar. Precaucións específicas no traballo destas máquinas. Coidados e mantemento.

**Tema 6.-** A Seguridade no traballo dos tractoristas. Estudo da sinalización de seguridade no traballo. Os Equipos de Protección Individual (EPIs).

## ANEXO II

**MODELO DE SOLICITUDE DE PARTICIPACIÓN NA SELECCIÓN DE PERSOAL FUNCIONARIO INTERINO PARA PROGRAMA FOMENTO DO EMPREGO 2019“PEÓN DE EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS 100% DA XORNADA-10 MESES E 9 MESES”**

## DATOS PERSOAIS

PRIMEIRO APELIDO		SEGUNDO APELIDO		NOME	
DATA DE NACEMENTO		D.N.I.		NACIONALIDADE	
ENDEREZO					
CONCELLO	PROVINCIA	C.P.	TLF. MÓBIL	E-MAIL	

## DECLARO:

**PRIMEIRO.-** Que coñezo na súa integridade as bases que rexen a convocatoria e que reúno tódalas condicións esixidas polas mesmas para participar neste proceso selectivo.

**SEGUNDO.-** Que non estou afectado/a por ningún dos motivos de incompatibilidade recollidos na lexislación vixente sobre incompatibilidades do persoal ó servizo das administracións públicas, que non padezo enfermidade ou defecto físico/psíquico, que me impida o desempeño das funcións ou tarefas correspondentes a praza á que opto e que non estou separado/a, mediante expediente disciplinario do servizo ó Estado, ás Comunidades Autónomas ou ás Entidades Locais, nin estar inhabilitado para o exercicio das funcións públicas;

-no caso de ser nacional doutro Estado-, de que non estou inhabilitado ou en situación equivalente, nin estou sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que me impida, no meu Estado, nos mesmos termos, o acceso ó emprego público.

**TERCEIRO.-** Que autorizo ó Concello do Xermade para a publicación dos meus datos persoais (nome, apelidos e D.N.I.) e das posibles causas de exclusión, no taboleiro de anuncios do concello e calquera outro medio que se estime, ao ser a publicidade un dos principios legais que debe observarse nos procedementos de selección.

**CUARTO.-** Solicito ser admitido/a a participar no referido procedemento comprometéndome a someterme ás bases que o regulan, presentando a documentación seguinte:

- Fotocopia do D.N.I.
- Permiso de conducir B
- Fotocopia da tarxeta de demandante ou de mellora de emprego
- Acreditación do nivel de galego (CELGA 1), de estar en posesión do mesmo.
- Documentación que acredite os méritos alegados para a súa valoración.

Sinatura

....., ..... de.....de 2019

## SR. ALCALDE-PRESIDENTE DO CONCELLO DE XERMADE

*Os datos facilitados serán tratados nos ficheiros de datos dos expedientes e procedementos titularidade do CONCELLO DE XERMADE para o exercicio das función e competencias atribuídas ó CONCELLO DE XERMADE na lexislación vixente. Os INTERESADOS poderán exercer os dereitos establecidos na Lei Orgánica 15/1999 de 13 de decembro de protección de datos de carácter persoal, coas limitacións establecidas legalmente, ó tratarse de datos que obran nos expedientes e procedementos que xestiona a Administración Pública Municipal, no Rexistro Xeral do Concello, na dirección **Praza do Concello s/n. 27833. Xermade.- LUGO.***

Xermade, 30 de outubro de 2019.- O alcalde, Roberto García Pernas.

R. 3294

### *Anuncio*

**BASES REGULADORAS QUE REXERÁN A SELECCIÓN DUN OFICIAL DE 1ª DE EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS-ALBANEL PARA REALIZAR TRABALLOS DE LIMPEZA E MANTEMENTO DE ESPAZOS PÚBLICOS, AO ABEIRO DO PROGRAMA FOMENTO DO EMPREGO 2019 PERTENCENTE AO PLAN ÚNICO DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO.**

#### **1.- OBXECTO DA CONVOCATORIA.**

O obxecto desta convocatoria é a selección e posterior contratación de un oficial de 1ª de edificación, a xornada completa (37,5 horas semanais).

Serán funcións principais a desempeñar polo/a contratado/a a de mantemento e limpeza de espazos públicos.

#### **2.- MODALIDADE E DURACIÓN DOS CONTRATOS.**

As prazas son de persoal funcionario interino por execución de proxectos de carácter temporal (art. 10.1.c) do RDLex. 5/2015, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público. Encádranse no proxecto nomeado "Fomento do emprego 2019" financiado pola Deputación de Lugo, que finaliza o 30 de setembro de 2020.

A duración dos contratos será de 10 meses como máximo, ou ata o 30 de setembro de 2020 en todo caso.

O posto pertence ao grupo C, subgrupo C2. O complemento de destino é o 12 e o complemento específico é de 1.750,00 euros (en 14 pagas).

#### **3.- REQUISITOS DOS ASPIRANTES.**

Para ser admitido a esta convocatoria, os aspirantes deberán reunir, na data na que finalice o prazo de presentación de instancias, os seguintes requisitos:

- a) Ter nacionalidade española, sen prexuízo do disposto no artigo 57 da Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público.
- b) Posuír a capacidade funcional para o desempeño das tarefas.
- c) Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa. Só por lei poderá establecerse outra idade máxima, distinta da idade de xubilación forzosa, para o acceso ó emprego público.
- d) Non estar separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatuarios das Comunidades Autónomas, nin atoparse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para exercer funcións similares ás que desempeñaban, no que fora separado ou inhabilitado. No caso de ser natural doutro Estado, non atoparse inhabilitado ou en situación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.
- e) Titulación esixida: Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Enseñanza Secundaria Obligatoria - LOGSE, Formación Profesional de primeiro grado ou equivalente.
- f) Permiso de conducir B1.
- g) Nivel de coñecemento idioma galego: Celga 2 (de non ter o título haberá que realizar unha proba o día do exame).
- h) Estar en situación de desemprego ou de mellora de emprego para os casos en que a xornada de traballo sexa igual ou inferior ao 50% da xornada.

Os anteriores requisitos xerais e específicos deberán reunir con referencia ao último día do prazo de presentación de solicitudes, e gozar deles ata a toma de posesión, e será nulo o nomeamento dos aspirantes que estean incurso en causas de incapacidade segundo a normativa vixente.

#### **4.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.**

Os que desexen tomar parte neste proceso de selección deberán dirixir a súa solicitude, segundo o **modelo previsto no Anexo II das bases de selección**, ao Sr. Alcalde - Presidente do Concello de Xermade, presentándoa no rexistro xeral do citado Concello ou nunha forma prevista no artigo 16 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo das administracións públicas (neste caso, deberá comunicarse previamente mediante fax ao número 982501027), no prazo de cinco (5) **días naturais**, contados dende o

seguinte ao da **publicación da convocatoria no BOP**. As bases publicaranse integramente no taboleiro de edictos e na sede electrónica do Concello.

Na solicitude farase constar que se reúnen os requisitos esixidos para tomar parte no proceso selectivo.

**Documentación que debe acompañar á solicitude:**

- Fotocopia do D.N.I.
- Fotocopia da tarxeta de demandante ou de mellora de emprego
- Acreditación do nivel de galego (CELGA 2), de estar en posesión do mesmo.
- Documentación que acredite os méritos alegados para a súa valoración.

**Forma de acreditación dos méritos:**

- Experiencia Profesional e Servizos Prestados en postos de traballo cuxo contido funcional sexa idéntico ao emprego convocado: Acreditarse mediante presentación de Informe de Vida Laboral e copia simple dos contratos de traballo ou nóminas (experiencia en empresas privadas) e contrato de traballo ou certificación de servizos acreditativa emitida polas administracións públicas.
- A situación persoal acreditaranse achegando fotocopia simple dos documentos oficiais que os acrediten.

**5.- PROCEDIMENTO DE SELECCIÓN.**

O sistema de selección será o **concurso-oposición**.

**5.1.- Fase de oposición:** Puntuación máxima 7 puntos.

- **Proba teórica:** Realízase un exame tipo test común para todos os postos aos que opte o aspirante en base ao temario que figura no **Anexo I**. Terá carácter eliminatorio.

A puntuación máxima da proba será de **3 puntos**.

Consistirá en contestar un cuestionario tipo test baseadas no contido do programa da convocatoria que figura como **Anexo I** das presentes bases.

Será necesario obter unha puntuación de 1,5 puntos para superar esta proba, que ten carácter eliminatorio.

- **Proba práctica:** A puntuación máxima desta proba será de **4 puntos**.

Realízase xusto despois do exame tipo test, e nela participarán aquelas persoas que superaran a proba tipo test, segundo o criterio do tribunal. Consistirá na realización dunhas tarefas básicas con maquinaria e ferramentas necesaria para o desempeño das funcións do posto. Se o tribunal o cree necesario poderá realizar unhas preguntas tipo test.

Será necesario obter unha puntuación de 2,00 puntos para superar esta proba. Tamén terá carácter eliminatorio.

**5.2.- Fase de concurso: Méritos computables: (3 puntos).**

Únicamente se valorarán os méritos daquelas persoas que superaran a fase de oposición.

**1.a) Experiencia profesional e servizos prestados:** A puntuación máxima para este apartado é **de 2 punto**.

- Por prestación de servizos en concellos, en igual posto de traballo ao convocado ( peón condutor) : **0,10 puntos/mes completo**.

- Por prestación de servizos noutras administracións públicas ou empresas privadas, en igual posto de traballo ao convocado (peón de edificación e obras públicas) : **0,05 puntos/mes completo**.

**1.b) Terase en conta aos colectivos con especiais dificultades de inserción laboral.** A puntuación máxima para este apartado é de **1 punto**.

- Parados/as de longa duración ( **0,2 ptos**)
- Persoas con discapacidade (**0,2 ptos**)
- Persoas vítimas de violencia de xénero (**0,2**)
- Mulleres maiores de 45 anos (**0,2**)
- Maiores de 45 anos (**0,2**)

**5.3.- Proba de galego.**

O artigo 51.2 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia establece que:

*"[...], para darlle cumprimento á normalización do idioma galego nas Administracións Públicas de Galicia e para garantir o dereito ao uso do galego nas relacións coas Administracións Públicas no ámbito da Comunidade Autónoma, así como a promoción do uso normal do Galego por parte dos poderes públicos de Galicia, nas probas selectivas que se realicen para o acceso aos postos das Administracións Públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei incluírase un exame de galego, agás para aquelas persoas que acrediten o coñecemento da lingua galega consonte a normativa vixente. As bases das convocatorias dos procesos selectivos establecerán o carácter e, se é o caso, a valoración do coñecemento da lingua galega."*

Aquelas persoas aspirantes que non acrediten o nivel de galego sinalado no apartado 3.f desta bases, deberán realizar esta proba que poderá consistir, alternativamente:

- a) Na tradución dun texto en castelán para o galego ou en galego para o castelán, ou
- b) Nunha proba oral se nas funcións a realizar se emprega o galego maioritariamente na súa forma oral. Esta proba oral só se poderá realizar se o nivel de Galego esixido e o Celga 1, Celga 2, niveis equivalentes da Escola Oficial de Idiomas ou Curso de Iniciación da lingua galega.

Esta proba é obrigatoria e eliminatoria e cualificarase con apto ou non apto.

## **6.- DESENVOLVEMENTO DO PROCESO SELECTIVO.**

### **6.1.- Desenvolvemento:**

Por resolución da alcaldía aprobarase a lista definitiva de admitidos, a composición do tribunal e a data do exame, que se publicará na sede electrónica e no taboleiro de anuncios do Concello.

**A realización dos exercicios do exame** terá lugar no día e datas sinalados na publicación da lista definitiva na nave do concello no Parque Empresarial de Xermade.

As persoas aspirantes concorrerán provistos do seu DNI ou documento fidedigno acreditativo da súa identidade e dos **medios materiais apropiados para realizar as probas (bolígrafo, roupa e zapato cómodo para a práctica)** e serán convocados en chamamento único, quedando excluídos do proceso selectivo os que non comparezan, agás casos de forza maior debidamente xustificados e apreciados libremente polo Tribunal. A orde de actuación dos aspirantes será alfabético.

A puntuación final obterase sumando a puntuación obtida na fase de concurso e na fase de oposición.

### **6.2.- Tribunal cualificador:**

1.- O tribunal cualificador designado pola Alcaldía – Presidencia (en virtude do artigo 21.1.g) da Lei 7/85 de 2 de abril reguladora das Bases de Réxime Local), e en base ao establecido polo RDLex. 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto Básico do Empregado Público, estará integrado polos seguintes membros:

Presidente/a: un/ha funcionario/a de carreira do Concello de Xermade.

Secretario/a: un/ha funcionario/a de carreira do Concello de Xermade.

Vogais: tres funcionarios/as de carreira ou persoal laboral fixo da administración local, autonómica ou estatal.

2.- O tribunal non poderá constituírse, nin actuar sen a presenza de, alomenos, tres dos seus membros, titulares ou suplentes, debendo estar presentes en todo caso a presidencia e a secretaría ou persoas en que deleguen. De todas as reunións que faga o tribunal o/a secretario/a redactará acta.

3.- Os membros do tribunal absteranse de intervir e comunicaranos á autoridade convocante cando concorran algunhas das circunstancias previstas no artigo 23 de lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico das administracións públicas. Os aspirantes poderán recusar aos membros do tribunal cando concorran aquelas circunstancias.

4.- O tribunal resolverá todas as dúbidas que xurdan en aplicación das presentes normas así como nos casos non previstos por elas.

5.- O tribunal non poderá aprobar nin declarar que superou os procesos selectivos un número superior de aspirantes ao de postos de traballo convocados, aínda que co resto de solicitantes non seleccionados se establecerá unha orde para cubrir as posibles vacantes que puideran producirse, so válido para a presente convocatoria.

### **7.- PROPOSTAS DE SELECCIÓN.**

O tribunal publicará no taboleiro de anuncios a puntuación total do proceso selectivo e elevará ao Alcalde – Presidente dita relación para a súa aprobación.

A selección recaerá no aspirante que obteñan maior puntuación. O Tribunal establecerá a orde de aqueles aspirantes que, sen ser seleccionados, aprobaron todas as probas coa finalidade de asegurar a cobertura do emprego. No suposto de que se produzan renuncias dos aspirantes seleccionados antes da contratación, o órgano convocante poderá acudir á prelación de aspirantes.

O persoal seleccionado, previamente á súa contratación, deberá realizar un recoñecemento médico para garantir as súas condicións de saúde para o traballo que vai realizar.

#### **8.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN.**

Os aspirantes propostos para ser contratados, dentro do prazo máximo de dous días naturais, contados dende o día seguinte ó da publicación da proposta de selección no taboleiro de anuncios do concello, deberán presentar os documentos acreditativos de reunir os requisitos da convocatoria previstos na base 3ª.

A xustificación das condicións dos aspirantes acreditarase coa seguinte documentación:

- Fotocopia do DNI ou tarxeta acreditativa da súa identidade no caso de estranxeiros, debidamente cotexados.
- Copia cotexada da titulación esixida.
- Informe médico acreditativo de non padecer enfermidade ou limitación física ou psíquica que impida o desempeño das tarefas propias da praza.
- Declaración xurada de non ter sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatuarios das Comunidades Autónomas, nin atoparse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para exercer funcións similares ás que desempeñaban, no que fora separado ou inhabilitado. No caso de ser natural doutro estado, non atoparse inhabilitado ou en situación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos termos o acceso ao emprego público.
- Fotocopia cotexada do permiso de conducir.

#### **9.- RESOLUCIÓN E NOMEAMENTO.**

Á vista da proposta do tribunal e constatado que o/a aspirante acreditou os requisitos esixidos para acceder ao emprego que se convoca, o Alcalde-Presidente resolverá o procedemento selectivo e procederá ao nomeamento do funcionario interino. A toma de posesión farase no prazo máximo de dous días dende a notificación da resolución.

#### **10.- NORMATIVA.**

No non sinalado nas presentes bases estarase ao establecido na normativa básica sobre selección de persoal ó servizo da Administración Local e resto de normas que resultaren de aplicación.

En canto á posibilidade de dirimir controversias que se produzan na aplicación daqueles instrumentos normativos, serán competentes os órganos pertencentes á Xurisdición Contencioso-Administrativa.

#### **11.- RECURSOS.**

Contra a resolución pola que se aproban as bases desta convocatoria, que é definitiva en vía administrativa, poderán os interesados interpoñer recurso potestativo de reposición ante o Sr. Alcalde-Presidente do Concello de Xermade, no prazo dun mes contado dende o día seguinte ó da súa publicación ou ben recurso contencioso administrativo ante o Xulgado do Contencioso Administrativo de Lugo, no prazo de dous meses e na forma prevista na Lexislación Reguladora de dita Xurisdición, sen prexuízo de que poida interpoñer calquera outro que estime procedente.

Xermade, 24 de outubro de 2019.- O Alcalde, Roberto García Pernas.

**ANEXO I.- TEMARIO****A) MATERIAS COMÚNS.**

**Tema 1.-** A Administración Local.- O persoal ao servizo da Administración Local. Clases. O Concello de Xermade. Órganos de decisión colexiados e unipersonais. Características socioeconómicas, demográficas e xeográficas do Concello de Xermade.

**B) MATERIAS ESPECÍFICAS.**

**Tema 2.-** Nocións básicas sobre utilización de ferramentas empregadas nos seguintes oficios: albanelería, carpintería, fontanería, saneamento, electricidade, limpeza e coidado de xardíns e espazos públicos.

**Tema 3.-** Nocións básicas sobre utilización de "andamios", puntais e entibacións.

**Tema 4.-** Normativa reguladora da sinalización e saúde no traballo. Estudo da sinalización de seguridade no traballo.

**Tema 5.-** A Seguridade no traballo: Os Equipos de Protección Individual (EPIs).

## ANEXO II

**MODELO DE SOLICITUDE DE PARTICIPACIÓN NA SELECCIÓN DE PERSOAL FUNCIONARIO INTERINO PARA PROGRAMA FOMENTO DO EMPREGO 2019 "OFICIAL DE 1ª DE EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS - ALBANEL, GRUPO C2"**

## DATOS PERSOAIS

PRIMEIRO APELIDO		SEGUNDO APELIDO		NOME	
DATA DE NACEMENTO		D.N.I.		NACIONALIDADE	
ENDEREZO					
CONCELLO	PROVINCIA	C.P.	TLF. MÓBIL	E-MAIL	

## DECLARO:

**PRIMEIRO.-** Que coñezo na súa integridade as bases que rexen a convocatoria e que reúno tódalas condicións esixidas polas mesmas para participar neste proceso selectivo.

**SEGUNDO.-** Que non estou afectado/a por ningún dos motivos de incompatibilidade recollidos na lexislación vixente sobre incompatibilidades do persoal ó servizo das administracións públicas, que non padezo enfermidade ou defecto físico/psíquico, que me impida o desempeño das funcións ou tarefas correspondentes a praza á que opto e que non estou separado/a, mediante expediente disciplinario do servizo ó Estado, ás Comunidades Autónomas ou ás Entidades Locais, nin estar inhabilitado para o exercicio das funcións públicas;

-no caso de ser nacional doutro Estado-, de que non estou inhabilitado ou en situación equivalente, nin estou sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que me impida, no meu Estado, nos mesmos termos, o acceso ó emprego público.

**TERCEIRO.-** Que autorizo ó Concello do Xermade para a publicación dos meus datos persoais (nome, apelidos e D.N.I.) e das posibles causas de exclusión, no taboleiro de anuncios do concello e calquera outro medio que se estime, ao ser a publicidade un dos principios legais que debe observarse nos procedementos de selección.

**CUARTO.-** Solicito ser admitido/a a participar no referido procedemento comprometéndome a someterme ás bases que o regulan, presentando a documentación seguinte:

- Fotocopia do D.N.I.
- Permiso de conducir B1
- Fotocopia da tarxeta de demandante ou de mellora de emprego
- Acreditación do nivel de galego (CELGA 2), de estar en posesión do mesmo.
- Documentación que acredite os méritos alegados para a súa valoración.

Sinatura

....., ..... de.....de 2019

## SR. ALCALDE-PRESIDENTE DO CONCELLO DE XERMADE

*Os datos facilitados serán tratados nos ficheiros de datos dos expedientes e procedementos titularidade do CONCELLO DE XERMADE para o exercicio das función e competencias atribuídas ó CONCELLO DE XERMADE na lexislación vixente. Os INTERESADOS poderán exercer os dereitos establecidos na Lei Orgánica 15/1999 de 13 de decembro de protección de datos de carácter persoal, coas limitacións establecidas legalmente, ó tratarse de datos que obran nos expedientes e procedementos que xestiona a Administración Pública Municipal, no Rexistro Xeral do Concello, na dirección **Praza do Concello s/n. 27833. Xermade.- LUGO.***

Xermade, 30 de outubro de 2019.- O alcalde, Roberto García Pernas.

R. 3295

### *Anuncio*

**BASES REGULADORAS QUE REXERÁN A SELECCIÓN DUN OFICIAL DE 2ª CONDUCTOR PARA REALIZAR TRABALLOS DE LIMPEZA E MANTEMENTO DE ESPAZOS PÚBLICOS, AO ABEIRO DO PROGRAMA FOMENTO DO EMPREGO 2019 PERTENCENTE AO PLAN ÚNICO DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO.**

#### **1.- OBXECTO DA CONVOCATORIA.**

O obxecto desta convocatoria é a selección e posterior contratación de un oficial de 2ª condutor, a xornada completa (37,5 horas semanais).

Serán funcións principais a desempeñar polo/a contratado/a a de mantemento e limpeza de espazos públicos.

#### **2.- MODALIDADE E DURACIÓN DOS CONTRATOS.**

As prazas son de persoal funcionario interino por execución de proxectos de carácter temporal (art. 10.1.c) do RDLex. 5/2015, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público. Encádranse no proxecto nomeado "Fomento do emprego 2019" financiado pola Deputación de Lugo, que finaliza o 30 de setembro de 2020.

A duración dos contratos será de 10 meses como máximo, ou ata o 30 de setembro de 2020 en todo caso.

O posto pertence ao grupo C, subgrupo C2. O complemento de destino é o 12 e o complemento específico é de 1.750,00 euros (en 14 pagas).

#### **3.- REQUISITOS DOS ASPIRANTES.**

Para ser admitido a esta convocatoria, os aspirantes deberán reunir, na data na que finalice o prazo de presentación de instancias, os seguintes requisitos.:

- a) Ter nacionalidade española, sen prexuízo do disposto no artigo 57 da Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público.
- b) Posuír a capacidade funcional para o desempeño das tarefas.
- c) Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa. Só por lei poderá establecerse outra idade máxima, distinta da idade de xubilación forzosa, para o acceso ó emprego público.
- d) Non estar separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatuarios das Comunidades Autónomas, nin atoparse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para exercer funcións similares ás que desempeñaban, no que fora separado ou inhabilitado. No caso de ser natural doutro Estado, non atoparse inhabilitado ou en situación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.
- e) Titulación esixida: Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Enseñanza Secundaria Obligatoria – LOGSE, Formación Profesional de primeiro grado ou equivalente.
- f) Estar en posesión do carné de conducir tipo C.
- g) Nivel de coñecemento idioma galego: Celga 2 (de non ter o título haberá que realizar unha proba o día do exame).
- h) Estar en situación de desemprego ou de mellora de emprego para os casos en que a xornada de traballo sexa igual ou inferior ao 50% da xornada.

Os anteriores requisitos xerais e específicos deberanse reunir con referencia ao último día do prazo de presentación de solicitudes, e gozar deles ata a toma de posesión, e será nulo o nomeamento dos aspirantes que estean incurso en causas de incapacidade segundo a normativa vixente.

#### **4.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.**

Os que desexen tomar parte neste proceso de selección deberán dirixir a súa solicitude, segundo o **modelo previsto no Anexo II das bases de selección**, ao Sr. Alcalde – Presidente do Concello de Xermade, presentándoa no rexistro xeral do citado Concello ou nunha forma prevista no artigo 16 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo das administracións públicas (neste caso, deberá comunicarse previamente mediante fax ao número 982501027), no prazo de cinco **(5) días naturais**, contados dende o seguinte ao da **publicación da convocatoria no BOP**. As bases publicaranse integramente no taboleiro de edictos e na sede electrónica do Concello.

Na solicitude farase constar que se reúnen os requisitos esixidos para tomar parte no proceso selectivo.

**Documentación que debe acompañar á solicitude:**

- Fotocopia do D.N.I.
- Fotocopia da tarxeta de demandante ou de mellora de emprego
- Acreditación do nivel de galego (CELGA 2), de estar en posesión do mesmo.
- Documentación que acredite os méritos alegados para a súa valoración.

**Forma de acreditación dos méritos:**

- Experiencia Profesional e Servizos Prestados en postos de traballo cuxo contido funcional sexa idéntico ao emprego convocado: Acreditarase mediante presentación de Informe de Vida Laboral e copia simple dos contratos de traballo ou nóminas (experiencia en empresas privadas) e contrato de traballo ou certificación de servizos acreditativa emitida polas administracións públicas.
- A situación persoal acreditaranse achegando fotocopia simple dos documentos oficiais que os acrediten.

**5.- PROCEDEMENTO DE SELECCIÓN.**

O sistema de selección será o **concurso-oposición**.

**5.1.- Fase de oposición:** Puntuación máxima 7 puntos.

- **Proba teórica:** Realizarase un exame tipo test común para todos os postos aos que opte o aspirante en base ao temario que figura no **Anexo I**. Terá carácter eliminatorio.
- A puntuación máxima da proba será de **3 puntos**.

Consistirá en contestar un cuestionario tipo test baseadas no contido do programa da convocatoria que figura como **Anexo I** das presentes bases.

- Será necesario obter unha puntuación de 1,5 puntos para superar esta proba, que ten carácter eliminatorio.
- **Proba práctica:** A puntuación máxima desta proba será de **4 puntos**.

Realizarase xusto despois do exame tipo test, e nela participarán aquelas persoas que superaran a proba tipo test, segundo o criterio do tribunal. Consistirá na realización dunhas tarefas básicas con maquinaria necesaria para o desempeño das funcións do posto. Se o tribunal o cree necesario poderá realizar unhas preguntas tipo test.

Será necesario obter unha puntuación de 2,00 puntos para superar esta proba. Tamén terá carácter eliminatorio.

**5.2.- Fase de concurso: Méritos computables: (3 puntos).**

Únicamente se valorarán os méritos daquelas persoas que superaran a fase de oposición.

**1.a) Experiencia profesional e servizos prestados:** A puntuación máxima para este apartado é **de 2 punto**.

- Por prestación de servizos en concellos, en igual posto de traballo ao convocado ( peón condutor) : **0,10 puntos/mes completo**.
- Por prestación de servizos noutras administracións públicas ou empresas privadas, en igual posto de traballo ao convocado (peón de edificación e obras públicas): **0,05 puntos/mes completo**.

**1.b) Terase en conta aos colectivos con especiais dificultades de inserción laboral. A puntuación máxima para este apartado é de 1 punto.**

- Parados/as de longa duración ( **0,2 ptos**)
- Persoas con discapacidade (**0,2 ptos**)
- Persoas vítimas de violencia de xénero (**0,2**)
- Mulleres maiores de 45 anos (**0,2**)
- Maiores de 45 anos (**0,2**)

**5.3.- Proba de galego.**

O artigo 51.2 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia establece que:

*"[...], para darlle cumprimento á normalización do idioma galego nas Administracións Públicas de Galicia e para garantir o dereito ao uso do galego nas relacións coas Administracións Públicas no ámbito da Comunidade*

*Autónoma, así como a promoción do uso normal do Galego por parte dos poderes públicos de Galicia, nas probas selectivas que se realicen para o acceso aos postos das Administracións Públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei incluírase un exame de galego, agás para aquelas persoas que acrediten o coñecemento da lingua galega consonte a normativa vixente. As bases das convocatorias dos procesos selectivos establecerán o carácter e, se é o caso, a valoración do coñecemento da lingua galega.”.*

Aquelas persoas aspirantes que non acrediten o nivel de galego sinalado no apartado 3.f desta bases, deberán realizar esta proba que poderá consistir, alternativamente:

- a) Na tradución dun texto en castelán para o galego ou en galego para o castelán, ou
- b) Nunha proba oral se nas funcións a realizar se emprega o galego maioritariamente na súa forma oral. Esta proba oral só se poderá realizar se o nivel de Galego esixido e o Celga 1, Celga 2, niveis equivalentes da Escola Oficial de Idiomas ou Curso de Iniciación da lingua galega.

Esta proba é obrigatoria e eliminatoria e cualificarase con apto ou non apto.

## **6.- DESENVOLVEMENTO DO PROCESO SELECTIVO.**

### **6.1.- Desenvolvemento:**

Por resolución da alcaldía aprobarase a lista definitiva de admitidos, a composición do tribunal e a data do exame, que se publicará na sede electrónica e no taboleiro de anuncios do Concello.

**A realización dos exercicios do exame terá lugar no día e datas sinalados na publicación da lista definitiva na nave do concello no Parque Empresarial de Xermade.**

As persoas aspirantes concorrerán provistos do seu DNI ou documento fidedigno acreditativo da súa identidade e dos **medios materiais apropiados para realizar as probas (bolígrafo, roupa e zapato cómodo para a práctica)** e serán convocados en chamamento único, quedando excluídos do proceso selectivo os que non comparezan, agás casos de forza maior debidamente xustificados e apreciados libremente polo Tribunal. A orde de actuación dos aspirantes será alfabético.

A puntuación final obterase sumando a puntuación obtida na fase de concurso e na fase de oposición.

### **6.2.- Tribunal cualificador:**

1.- O tribunal cualificador designado pola Alcaldía – Presidencia (en virtude do artigo 21.1.g) da Lei 7/85 de 2 de abril reguladora das Bases de Réxime Local), e en base ao establecido polo RDLex. 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto Básico do Empregado Público, estará integrado polos seguintes membros:

Presidente/a: un/ha funcionario/a de carreira do Concello de Xermade.

Secretario/a: un/ha funcionario/a de carreira do Concello de Xermade.

Vogais: tres funcionarios/as de carreira ou persoal laboral fixo da administración local, autonómica ou estatal.

2.- O tribunal non poderá constituírse, nin actuar sen a presenza de, alomenos, tres dos seus membros, titulares ou suplentes, debendo estar presentes en todo caso a presidencia e a secretaría ou persoas en que deleguen. De todas as reunións que faga o tribunal o/a secretario/a redactará acta.

3.- Os membros do tribunal absteranse de intervir e comunicaranos á autoridade convocante cando concorran algunhas das circunstancias previstas no artigo 23 de lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico das administracións públicas. Os aspirantes poderán recusar aos membros do tribunal cando concorran aquelas circunstancias.

4.- O tribunal resolverá todas as dúbidas que xurdan en aplicación das presentes normas así como nos casos non previstos por elas.

5.- O tribunal non poderá aprobar nin declarar que superou os procesos selectivos un número superior de aspirantes ao de postos de traballo convocados, aínda que co resto de solicitantes non seleccionados se establecerá unha orde para cubrir as posibles vacantes que puideran producirse, so válido para a presente convocatoria.

### **7.- PROPOSTAS DE SELECCIÓN.**

O tribunal publicará no taboleiro de anuncios a puntuación total do proceso selectivo e elevará ao Alcalde – Presidente dita relación para a súa aprobación.

A selección recaerá no aspirante que obteñan maior puntuación. O Tribunal establecerá a orde de aqueles aspirantes que, sen ser seleccionados, aprobaron todas as probas coa finalidade de asegurar a cobertura do emprego. No suposto de que se produzan renuncias dos aspirantes seleccionados antes da contratación, o órgano convocante poderá acudir á prelación de aspirantes.

O persoal seleccionado, previamente á súa contratación, deberá realizar un recoñecemento médico para garantir as súas condicións de saúde para o traballo que vai realizar.

## 8.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN.

Os aspirantes propostos para ser contratados, dentro do prazo máximo de dous días naturais, contados dende o día seguinte ó da publicación da proposta de selección no taboleiro de anuncios do concello, deberán presentar os documentos acreditativos de reunir os requisitos da convocatoria previstos na base 3ª.

A xustificación das condicións dos aspirantes acreditarase coa seguinte documentación:

- Fotocopia do DNI ou tarxeta acreditativa da súa identidade no caso de estranxeiros, debidamente cotexados.
- Copia cotexada da titulación esixida.
- Informe médico acreditativo de non padecer enfermidade ou limitación física ou psíquica que impida o desempeño das tarefas propias da praza.
- Declaración xurada de non ter sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatuarios das Comunidades Autónomas, nin atoparse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para exercer funcións similares ás que desempeñaban, no que fora separado ou inhabilitado. No caso de ser natural doutro estado, non atoparse inhabilitado ou en situación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos termos o acceso ao emprego público.
- Fotocopia cotexada do permiso de conducir.

## 9.- RESOLUCIÓN E NOMEAMENTO.

Á vista da proposta do tribunal e constatado que o/a aspirante acreditou os requisitos esixidos para acceder ao emprego que se convoca, o Alcalde-Presidente resolverá o procedemento selectivo e procederá ao nomeamento do funcionario interino. A toma de posesión farase no prazo máximo de dous días dende a notificación da resolución.

## 10.- NORMATIVA.

No non sinalado nas presentes bases estarase ao establecido na normativa básica sobre selección de persoal ó servizo da Administración Local e resto de normas que resultaren de aplicación.

En canto á posibilidade de dirimir controversias que se produzan na aplicación daqueles instrumentos normativos, serán competentes os órganos pertencentes á Xurisdición Contencioso-Administrativa.

## 11.- RECURSOS.

Contra a resolución pola que se aproban as bases desta convocatoria, que é definitiva en vía administrativa, poderán os interesados interpoñer recurso potestativo de reposición ante o Sr. Alcalde-Presidente do Concello de Xermade, no prazo dun mes contado dende o día seguinte ó da súa publicación ou ben recurso contencioso administrativo ante o Xulgado do Contencioso Administrativo de Lugo, no prazo de dous meses e na forma prevista na Lexislación Reguladora de dita Xurisdición, sen prexuízo de que poida interpoñer calquera outro que estime procedente.

Xermade, 24 de outubro de 2019.- O Alcalde, Roberto García Pernas.

**ANEXO I.- TEMARIO****A) MATERIAS COMÚNS.**

**Tema 1.-** A Administración Local.- O persoal ao servizo da Administración Local. Clases. O Concello de Xermade. Órganos de decisión colexiados e unipersonais. Características socioeconómicas, demográficas e xeográficas do Concello de Xermade.

**B) MATERIAS ESPECÍFICAS.**

**Tema 2.-** O condutor: Factores que diminúen as aptitudes do condutor. Permiso e licenzas de condución: clases e vehículos que autorizan a conducir.

**Tema 3.-** As sinais de circulación: normas xerais. Sinais verticais. Marcas viarias. Sinais de balizamento. Semáforos. Sinais e ordes dos axentes de circulación.

**Tema 4.-** O accidente de circulación: comportamento en caso de accidente. Delitos contra a seguridade do tráfico. Noción básicas de primeiros auxilios.

**Tema 5.-** Os tractores. Partes de que se compoñen. Traballos que poden realizar. Precaucións específicas no traballo destas máquinas. Coidados e mantemento.

**Tema 6.-** A Seguridade no traballo dos tractoristas. Estudo da sinalización de seguridade no traballo. Os Equipos de Protección Individual (EPIs).

## ANEXO II

<b>MODELO DE SOLICITUDE DE PARTICIPACIÓN NA SELECCIÓN DE PERSOAL FUNCIONARIO INTERINO PARA PROGRAMA FOMENTO DO EMPREGO 2019 "OFICIAL 2ª CONDUTOR"</b>
---

## DATOS PERSOAIS

PRIMEIRO APELIDO		SEGUNDO APELIDO		NOME	
DATA DE NACEMENTO		D.N.I.		NACIONALIDADE	
ENDEREZO					
CONCELLO	PROVINCIA	C.P.	TLF. MÓBIL	E-MAIL	

## DECLARO:

**PRIMEIRO.-** Que coñezo na súa integridade as bases que rexen a convocatoria e que reúno tódalas condicións esixidas polas mesmas para participar neste proceso selectivo.

**SEGUNDO.-** Que non estou afectado/a por ningún dos motivos de incompatibilidade recollidos na lexislación vixente sobre incompatibilidades do persoal ó servizo das administracións públicas, que non padezo enfermidade ou defecto físico/psíquico, que me impida o desempeño das funcións ou tarefas correspondentes a praza á que opto e que non estou separado/a, mediante expediente disciplinario do servizo ó Estado, ás Comunidades Autónomas ou ás Entidades Locais, nin estar inhabilitado para o exercicio das funcións públicas;

-no caso de ser nacional doutro Estado-, de que non estou inhabilitado ou en situación equivalente, nin estou sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que me impida, no meu Estado, nos mesmos termos, o acceso ó emprego público.

**TERCEIRO.-** Que autorizo ó Concello do Xermade para a publicación dos meus datos persoais (nome, apelidos e D.N.I.) e das posibles causas de exclusión, no taboleiro de anuncios do concello e calquera outro medio que se estime, ao ser a publicidade un dos principios legais que debe observarse nos procedementos de selección.

**CUARTO.-** Solicito ser admitido/a a participar no referido procedemento comprometéndome a someterme ás bases que o regulan, presentando a documentación seguinte:

- Fotocopia do D.N.I.
- Permiso de conducir C
- Fotocopia da tarxeta de demandante ou de mellora de emprego
- Acreditación do nivel de galego (CELGA 2), de estar en posesión do mesmo.
- Documentación que acredite os méritos alegados para a súa valoración.

Sinatura

....., ..... de.....de 2019

## SR. ALCALDE-PRESIDENTE DO CONCELLO DE XERMADE

*Os datos facilitados serán tratados nos ficheiros de datos dos expedientes e procedementos titularidade do CONCELLO DE XERMADE para o exercicio das función e competencias atribuídas ó CONCELLO DE XERMADE na lexislación vixente. Os INTERESADOS poderán exercer os dereitos establecidos na Lei Orgánica 15/1999 de 13 de decembro de protección de datos de carácter persoal, coas limitacións establecidas legalmente, ó tratarse de datos que obran nos expedientes e procedementos que xestiona a Administración Pública Municipal, no Rexistro Xeral do Concello, na dirección **Praza do Concello s/n. 27833. Xermade.- LUGO.***

---

Xermade, 30 de outubro de 2019.- O alcalde, Roberto García Pernas.

R. 3296

---